



МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЗАОЧНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

**«ЭКОНОМИКА:  
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА  
УПРАВЛЕНИЯ»**

Новосибирск, 2012 г.

УДК 33.07  
ББК 65.050  
Э40

Рецензенты:

– Леонидова Галина Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН Института социально-экономического развития территорий РАН;

– Наконечный Дмитрий Иванович бизнес-консультант, преподаватель программ МВА Плехановской школы бизнеса “Integral”.

**Э40 «Экономика: теория и практика управления»:** материалы международной заочной научно-практической конференции. (20 ноября 2012 г.) — Новосибирск: Изд. «СибАК», 2012. — 106 с.

ISBN 978-5-4379-0168-7

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

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

ББК 65.050

ISBN 978-5-4379-0168-7

© НП «СибАК», 2012 г.

<b>Оглавление</b>	
<b>Секция 1. Банковское и страховое дело</b>	<b>6</b>
АНАЛИЗ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ Пужаева Яна Борисовна	6
<b>Секция 2. Бухгалтерский, управленческий учет и аудит</b>	<b>15</b>
НОВШЕСТВА В ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЙ ПО НАЛОГУ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В 2012 ГОДУ Оганян Нонна Борисовна	15
ПРИМЕНЕНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ Хабирова Яна Руслановна Яндавлетова Дина Хусаиновна	19
<b>Секция 3. Вопросы ценообразования в современной экономике</b>	<b>23</b>
ЦЕНООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ СТОИМОСТИ УСЛУГ ГАЗОСНАБЖЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ Сержук Сергей Сергеевич	23
<b>Секция 4. Инновационные подходы в современном менеджменте</b>	<b>28</b>
ОСНОВЫ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ Полушин Артём Дмитриевич Бабанова Юлия Владимировна	28
<b>Секция 5. Маркетинг</b>	<b>37</b>
СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ДИСТРИБЬЮТОРСКОЙ СЕТИ. Серебровский Станислав Петрович	37

<b>Секция 6. Теория управления экономическими системами</b>	<b>42</b>
АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УЩЕРБА ПРИРОДНОЙ СРЕДЕ ОТ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ АВТОТРАНСПОРТОМ Бадалян Липарит Хачатурович Курдюков Владимир Николаевич, Алейникова Алла Михайловна, Газгиреев Хамзат Даутович	42
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИНАМИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Шалаев Василий Сергеевич	49
<b>Секция 7. Управление и развитие персонала</b>	<b>54</b>
АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА Пашина Дарья Димитриевна Салахиева М.Ф.	54
ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ Пиримова Людмила Селимовна	58
<b>Секция 8. Финансы и налоговая политика</b>	<b>63</b>
РАЗВИТИЕ СТРАХОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ Абдырахманова Гульчехра Батырбековна Режабалиева Назира Нуралиевна Махмудова Гульбахар Умарджановна	63
ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА РОССИИ: ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ Крикунова Наталья Валентиновна	68
<b>Секция 9. Экономика и управление качеством</b>	<b>73</b>
РАЗРАБОТКА ЕДИНОЙ МЕТОДИКИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМООЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ Бурилова Анастасия Владиславовна	73

<b>Секция 10. Экономика труда и управление персоналом</b>	<b>82</b>
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА Подколзин Константин Анатольевич	82
К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ Потапов Андрей Владимирович	89
МОТИВАЦИОННЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Попова Виктория Евгеньевна	94
<b>Секция 11. Экономические аспекты регионального развития</b>	<b>98</b>
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН Абралиев Оналбек Алтыбайулы	98

## СЕКЦИЯ 1.

### БАНКОВСКОЕ И СТРАХОВОЕ ДЕЛО

#### АНАЛИЗ КРЕДИТОВАНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ

*Пужаева Яна Борисовна*

*ассистент финансового факультета кафедры  
«Банки и банковское дело» ННГУ им. Н.И. Лобачевского,  
г. Нижний Новгород*

*E-mail: [YanaPuzhaeva18051989@yandex.ru](mailto:YanaPuzhaeva18051989@yandex.ru)*

В зависимости от масштабов деятельности все предприятия можно разделить на сегмент крупного бизнеса и сегмент малого и среднего бизнеса. Данная классификация необходима, поскольку подходы к обслуживанию этих клиентских групп различны из-за размера их деятельности.

К сожалению, на сегодняшний день критерии разграничения бизнеса слишком усреднены. Но мы можем руководствоваться определением, используемым ОАО «Сбербанк России». В его Стратегии содержится наиболее четкое разделение корпоративных клиентов по значениям годового оборота. Так к сегменту крупного и крупнейшего бизнеса он относит предприятия с годовым оборотом свыше 2,5 млрд. рублей, к сегменту среднего бизнеса — с оборотом от 150 млн. до 2,5 млрд. рублей, а для малого бизнеса и микропредприятий — менее 150 млн. рублей [8].

В дальнейшем будем придерживаться такой же классификации.

По итогам 2009 года, суммарный оборот МСБ превысил 19,2 трлн. рублей. Объем выданных кредитов малым и средним предприятиям показал положительную динамику и поднялся до уровня в 2,62 трлн. рублей [3]. По данным Федеральной службы государственной статистики доля произведенной добавленной стоимости предприятиями МСБ (доля в ВВП) составила в 2009 году — 22,5 %. Число зарегистрированных предприятий МСБ составило 1617,6 тыс., а средняя сумма кредита предприятиям МСБ равнялась 2,9 млн. рублей [9].

В 2010 году суммарный оборот увеличился по отношению к 2009 году на 18,2 % и составил 25,26 трлн. рублей. Портфель кредитов МСБ вырос на 22 % до 3,2 трлн. рублей, По темпам прироста кредитование МСБ вновь оставило позади корпоративное кредитование и розницу (рост портфелей на 10 % и 14 % соответственно) [1]. В 2010 году было зарегистрировано 1 669,439 тыс. предприятий МСБ, которые составили 23 % в общем объеме ВВП. Средняя сумма кредита составляла 3,2 млн. рублей [9].

Спрос на кредиты МСБ увеличивается вслед за снижением ставок по кредитам и ростом оптимизма предпринимателей. По оценке «Эксперта РА», ставка по кредитам МСБ в 2010 году снизилась с 16,7 % до 14,2 % на фоне роста инфляции к концу прошлого года до 8,8 % [5].

По итогам 2011 года портфели кредитов, выданных банками малому МСБ, не только набрали вес, но и улучшили свое качество. Эксперты прогнозируют дальнейшую положительную динамику этого рынка, но считают, что темпы прироста несколько снизятся.

В 2011 году было активное наращивание портфелей кредитов малому и среднему бизнесу (МСБ), хотя, по экспертным оценкам, в сравнении с другими сегментами кредитного рынка оно происходило менее динамично. В общем объеме задолженности в банковской системе доля задолженности малых и средних компаний по кредитам за год уменьшилась с 22 % до 20 % и составила 2,9 трлн. рублей, уступив часть рынка кредитованию крупного бизнеса и физических лиц.

Федеральной службой государственной статистики [9] в 2011 году проводилось сплошное статистическое наблюдение за деятельностью субъектов малого и среднего бизнеса, по результатам которого ежегодные обороты малого и среднего бизнеса в России составили 30,8 трлн. рублей, а число предприятий МСБ составило 1654,7 млн. рублей. Доля выпуска продукции МСБ составила 27 % ВВП.

В 2012 году рынок кредитования сектора МСБ демонстрирует умеренную положительную динамику — задолженность прибавила по итогам мая 1,21 %, и ее объем превысил отметку в 4,1 трлн. рублей.

Объем выданных за май кредитов снизился, по сравнению со значением предыдущего месяца на 2,1 % и по итогам 5 месяцев 2012 составил 2,6 трлн. рублей, что на 18,6 % больше, чем за аналогичный период 2011 года. При этом ожидается, что доля продукции МСБ в общем объеме ВВП на конец года составит 27 %.

Рост доли МСБ в объеме ВВП свидетельствует об увеличении рынка малых и средних предприятий, а следовательно, и о рынке

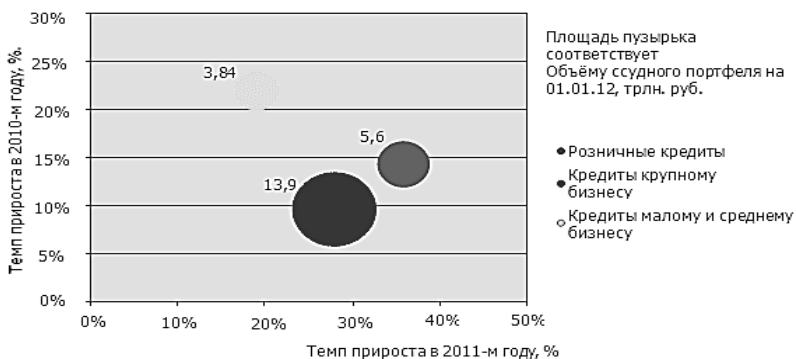
кредитования. За последние три года доля произведенной добавочной стоимости предприятий МСБ увеличивалась в среднем на 2,25 %, исходя из этих данных, мы можем предположить, что к концу 2012 года она составит 29,25 %, а в 2013 году 31,5 %.

Но, несмотря на такие обнадеживающие показатели, доля просроченной задолженности с начала года уже достигла отметки в 9,5 % [2].

Средняя сумма кредита приобретаемого МСБ, на сегодняшний день по России составляет 3,9 млн. рублей.

По наблюдениям портала «Финансист» ставки по кредитам для МСБ в прошлом году и начале года текущего менялись незначительно, без резких перепадов. В июле текущего года ставки, в сравнении с июлем 2011 года, ниже в среднем на 1—2 %. Однако банкиры считают, что предел снижения достигнут и теперь ставки начнут увеличиваться [10].

Кредитование МСБ заметно отстало от результатов других сегментов — крупного и розничного бизнеса (см. рисунок 1). Основные причины относительно слабых результатов — смещение приоритетов крупных банков в сегмент корпоративного кредитования и «уход в тень» части заемщиков из-за роста социальных страховых взносов.



**Рисунок 1. В 2011 году кредитование МСБ отстало по темпам прироста портфеля от других сегментов банковского бизнеса**

Согласно статистическим данным РБК. Рейтинг [6] совокупный объем выданных кредитов МСБ в 2011 году 78 участников рейтинга составил чуть более 2,25 трлн. рублей, тогда как по итогам 2010 года те же самые банки прокредитовали российский развивающийся бизнес на общую сумму в 1,46 трлн. рублей — таким образом, прирост за год



составил около 54 %, в позапрошлом году темп прироста был ненамного ниже — в пределах 40 %—45 %.

ОАО «Сбербанк России» по-прежнему остается лидером на рынке кредитования малого и среднего бизнеса. В 2011 году он выдал кредитов МСБ на общую сумму 712,8 млрд. рублей. По сравнению с 2010 годом этот показатель увеличился на 38 %. Однако, доля ОАО «Сбербанк России» в общем объеме выданных кредитов снижается. Причина в значительной активизации других участников рынка, которые существенно нарастили объемы выдачи, как за счет собственных средств, так и за счет целевых ресурсов «Российского банка развития» (табл.1).

*Таблица 1.*

**Банки по объему выданных кредитов МСБ в России за 2011 год**

№	Банк	Объем выданных кредитов МиСБ в 2011 году (млн. руб.)	Объем выданных кредитов МиСБ в 2010 году (млн. руб.)	Изменение (%)
1	Сбербанк	712 802,95	515 907,89	38,16
2	Промсвязьбанк	367 846,68	77 249,03	376,18
3	Уралсиб	272 011,31	229 205,01	18,68
4	Возрождение	160 449,72	94 327,73	70,10
5	Центр-Инвест	62 602,57	47 358,07	32,19
6	Инвестторгбанк	55 999,73	42 907,41	30,51
7	ВТБ 24	49 674,01	29 605,31	67,79
8	АК Барс	38 967,65	18 240,88	113,63
9	Национальный Торговый Банк	35 398,23	22 515,08	57,22
10	Локо-Банк	35 200,75	33 128,05	6,26

По данным таблицы 1 к концу 2010 года уровень в 100 млрд. рублей преодолевали только два банка — ОАО «Сбербанк России» и ОАО «Уралсиб», но в 2011 году таких кредитных организаций оказалось уже четыре.

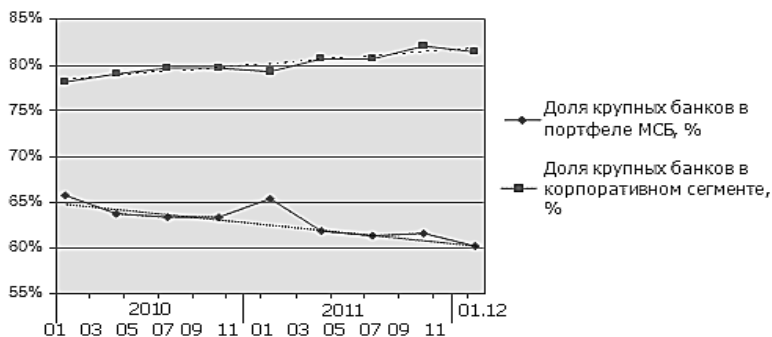
Из десятки лидеров наиболее заметно выросли объемы у ОАО «Промсвязьбанк» и у Банка «Возрождение» (ОАО). Так ОАО «Промсвязьбанк», выдал кредитов МСБ в 2011 году чуть более чем на 367,8 млрд. рублей, что на 376,18 % или на 290,6 млрд. рублей больше, чем в 2010 году и занял второе место. ОАО «Уралсиб», у которого темп прироста выдаваемых кредитов МСБ составил 18,68 % (42,8 млрд. рублей), занял третье место рейтинга.

Объем выданных кредитов Банка «Возрождение» (ОАО) в 2011 году — 160,5 млрд. рублей, что соответствует четвертому месту. За минувший год данный банк показал весьма неплохой прирост выдаваемых кредитов, который составил более 66 млрд. рублей, или +70 % к 2010 году.

Небольшие и средние банки лучше работают в этом секторе: активнее наращивают объемы кредитования, при этом сохраняя высокое качество портфеля — доля просроченной задолженности по кредитам у этих банков снизилась с января 2011 года на 1 п.п. до 4,3 %, при этом сам портфель вырос на 44 % [2].

Во многом такие показатели объясняются тем, что небольшие банки имеют возможность применять индивидуальный подход: более тщательно анализировать риски при кредитовании сектора МСБ и устанавливать прочные связи с хорошими заемщиками.

По итогам 2011 года темп прироста портфелей кредитов МСБ в ТОП-30 банков составил только 9,5 %, в то время как остальные кредитные организации показали прирост в 37 %. В результате доля ТОП-30 за прошлый год снизилась на 5 п.п. до 60 % (см. рисунок 2) [6].



**Рисунок 2. Темп прироста портфелей кредитов МСБ в ТОП-30 банков 2010—2011 гг.**

По данным опроса кредитных организаций, проводимого «Эксперт РА» [5], сильное давление на рынок кредитования МСБ оказало снижение прозрачности заемщиков из-за повышения социальных страховых взносов (таблица 2).

*Таблица 2.*

**Результаты опроса банковских учреждений по оценке факторов влияющих на снижение темпов кредитования МСБ**

<b>Фактор</b>	<b>Место по значимости (опрос в феврале 2011 г.)</b>	<b>Место по значимости (опрос в феврале 2012 г.)</b>
Непрозрачность заемщика МСБ	1	1
Отсутствие залогового обеспечения у МСБ	2	2
Плохое качество залогового обеспечения МСБ	3	3
Необходимость создавать повышенные резервы по ссудам, выданным заемщикам МСБ, из-за неполноты отчетности и/или искажения финансового результата субъекта МСБ	4	4
Неразвитость законодательства	5	7
Отсутствие у МСБ понимания сути банковских продуктов	6	6
Высокие процентные ставки по кредитам МСБ	7	5
Нехватка квалифицированных кадров	8	8
Недостаток опыта кредитования МСБ	9	9
Недостаточное развитие филиальных сетей банков	10	10

*Источник: оценка «Эксперта РА» по данным банков — участников исследования.*

По результатам таблицы 2 на первом месте, как и в 2010 году осталась непрозрачность заемщиков, из-за этого при оценке МСБ невозможно полноценное использование скоринговых моделей.

Непрозрачность и ранее занимала верхние места в этом списке, но в 2011 году ситуация усугубилась из-за недостаточно продуманной фискальной политики. Как признало Министерство Финансов, рост социальных страховых взносов не привел к адекватному увеличению поступлений. За 2011 год взносов было собрано только на 1 % больше, чем в 2010 году. Основная причина — рост доли «серых» схем

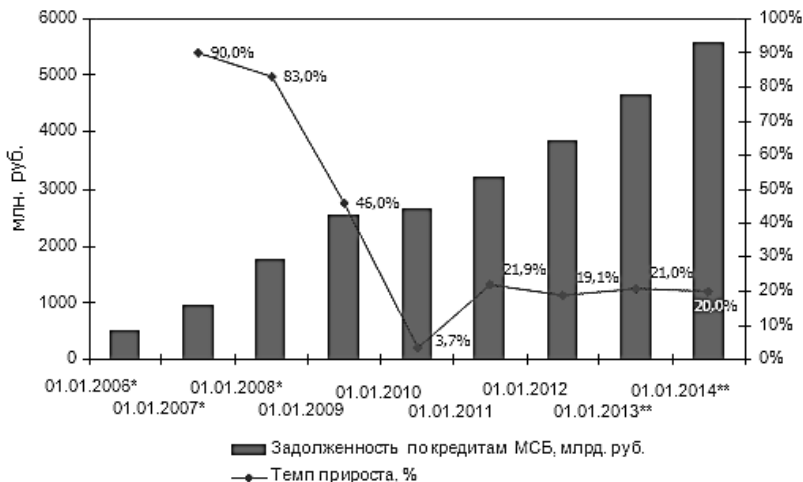
ухода от налогообложения, которые приводят к снижению транспарентности МСБ [4].

Надо отметить, что многие банки осторожно относятся к кредитованию МСБ, считая его рисковым. Одной из основных причин подобного мнения является нежелание заемщиков предоставлять информацию о своем бизнесе.

Выходом из подобной ситуации может послужить — повышение доверия между банками и заемщиками.

Ключевым драйвером роста рынка в ближайшие два года станут новые продукты банков, основанные на адаптации розничных технологий к сегменту МСБ, и консультирование заемщиков. Это дает крупным банкам все шансы вернуть ранее утраченные позиции. Именно лидеры рынка сегодня активно развивают направление небольших ссуд малому бизнесу (до 3 млн. руб.) на основе скоринговых систем. Примером может служить программа уже предлагаемая Сбербанком — «кредитная фабрика». Отличительной чертой подобной системы кредитования является — небольшой объем займа, поточное принятие решений о кредитовании (иногда за счет скоринговых моделей), принципиальное обособление фронт-офиса и бэк-офиса, практика беззалоговых кредитов. Внедрение подобных технологий позволит выдавать кредиты предпринимателям за 3 дня.

Банки начали расширять возможности дополнительного обслуживания клиентов малого и среднего бизнеса, об этом говорит и динамика числа офисов и сотрудников, ориентированных на работу с МСБ. За 2011 год число структурных подразделений, где возможна выдача кредитов по специальным программам кредитования МСБ, в целом по рынку выросло на 14 %, основную долю прироста дали банки ТОП-30. Численность персонала, занятого кредитованием МСБ, выросла за тот же период времени на 21 % [6]. Несмотря на стремление банков расширить продуктовую линейку и ускорить процедуру предоставления кредита, рост рынка МСБ не будет носить взрывного характера: у банков нет ни большого запаса капитала, ни избыточной ликвидности. По оценкам экспертов, темп прироста кредитного портфеля МСБ в 2012 году будет выше, чем в предыдущем, но не более 22 %, а в 2013 может составить 19,1 % (см. рисунок 3) [5].



**Рисунок 3. Темп прироста портфелей МСБ в 2012—2014 гг.**

Исходя из проведенного исследования МСБ, можно сделать вывод, что число предприятий с каждым годом будет расти. Об этом свидетельствует увеличение доли малых и средних предприятий в объеме ВВП. Следовательно, совокупный объем выданных кредитов МСБ и дальше будет повышаться, как за счет прироста новых предприятий, так и благодаря увеличению с каждым годом сумм выдаваемых кредитов.

Сегодня банки активно борются за сектор МСБ. Они разрабатывают новые программы кредитования, снижают уровень предъявляемых требований к заемщикам, ускоряют процесс принятия решений о выдаче кредита, а крупные банки стали практиковать беззалоговое кредитование. Поэтому вполне вероятно, что уже в следующем году кредитование малых и средних предприятий сократит разрыв с другими сегментами бизнеса.

### **Список литературы:**

1. Ассоциация региональных банков России. Портфель кредитования МСБ в 2010 году вырос на 22 %. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.asros.ru/ru/about/news/detail/?id=1666>.
2. В 2012 году прирост рынка кредитования МСБ составит 15—25 %. Кредиты.ру. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.credits.ru/articles/11495/>.
3. Крупнейшие банки на рынке кредитования малого и среднего бизнеса в 2011 году. РБК. Рейтинг. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://rating.rbc.ru/article.shtml?2012/04/24/33631289>.
4. Крупнейшие банки на рынке кредитования малого и среднего бизнеса в 2009 году. Рейтинг банков. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.banks-rating.ru/press/?id=2410>.
5. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [www.raexpert.ru](http://www.raexpert.ru).
6. Рейтинговое агентство РБК. Рейтинг. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://rating.rbc.ru>.
8. Стратегия развития Сбербанка России на период до 2014 года. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [www.sbrf.ru](http://www.sbrf.ru).
9. Федеральная служба государственной статистики. Росстат. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru>.
10. Финансовый портал Красноярск «Финансист». [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://finansist-kras.ru>.

**СЕКЦИЯ 2.**  
**БУХГАЛТЕРСКИЙ,**  
**УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ И АУДИТ**

**НОВШЕСТВА В ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЙ  
ПО НАЛОГУ НА ДОХОДЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ  
В 2012 ГОДУ**

***Оганян Нонна Борисовна***

*студент 3 курса, кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита  
ОГУ, г. Оренбург*

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

***Егорова Людмила Геннадиевна***

*научный руководитель, старший преподаватель кафедры  
бухгалтерского учета, анализа и аудита ОГУ, г. Оренбург*

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Каждое предприятие свою политику в области оплаты труда должно строить с учетом финансового состояния (исходя из результатов хозяйственной деятельности), уровня безработицы в регионе, государственного регулирования, положений коллективного договора и уровня заработной платы, выплачиваемых конкурентами.

Оплата труда в рыночных условиях является важным условием обмена между работником и предприятием. Работник, представляя свой труд, вправе ожидать от предприятия:

1. обеспечения себя средствами жизни и поддержания работоспособности;
2. справедливой оплаты труда.

Аналитики утверждают, что именно 2012 год станет переломным для рынка труда. Связано это с тем, что запросы кандидатов на вакантные должности изменяются, да и действующие сотрудники станут искать лучшие условия труда. Новый вид кризиса — кадровый кризис подстерегает тех, кто не найдет подходов к нарастающей

проблеме мотивирующей заработной платы. Рынок не позволяет терять время: грамотные предприятия, не дожидаясь кризиса, начали искать подходы к уравниванию финансовых возможностей предприятия и запросов персонала.

Расчет заработной платы на предприятии является одним из самых трудоемких, объемных и значимых участков работы. В стандартных условиях на расчётчике лежит ответственность за сохранение «политического» равновесия внутри компании. Любая ошибка при расчете заработной платы, непреднамеренное разглашение конфиденциальной информации об условиях оплаты того или иного сотрудника или же, наоборот, отсутствие понятной и прозрачной схемы распределения премий за результаты труда могут вылиться в малоприятные для фирмы последствия.

В связи с этим, необходимо соблюдать действующее законодательство о труде, правильность начислений по НДФЛ, документальное оформление и отражение в учёте всех видов расчётов между предприятием и его работником.

Всё вышеперечисленное определяет актуальность выбранной темы «Новшества в порядке начислений по налогу на доходы физических лиц в 2012 г.».

#### **В Налоговый кодекс РФ внесены очередные поправки:**

- НДФЛ: уточнен перечень не облагаемых НДФЛ доходов (исключены, в частности, суммы выходного пособия); уточнен порядок предоставления и размеры стандартных налоговых вычетов на детей.

Основные изменения по НДФЛ в 2012 году:

1. Изменился размер стандартного вычета на первого и второго ребенка.

С 1 января 2012 г. вычет на первого и второго ребенка, находящегося на обеспечении родителя (усыновителя, опекуна, попечителя, приемного родителя), составляет 1400 руб., а не 1000 руб., как было в 2011 г. Размер вычета на третьего и каждого последующего ребенка, а также на каждого ребенка-инвалида был повышен до 3000 руб. Стандартный вычет на детей можно применять до месяца, в котором доход, исчисленный налоговым агентом нарастающим итогом с начала календарного года, превысит 280 000 руб. (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

2. Отменен ежемесячный стандартный вычет в размере 400 руб.

3. Суммы возмещения работникам затрат по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение или строительство жилья не облагаются НДФЛ и в 2012 г.



4. Компенсации руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам при увольнении облагаются НДФЛ в части, превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка.

5. Выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства не облагаются НДФЛ в размере, не превышающем в совокупности три средних месячных заработка.

6. Выплаты добровольцам и помощь детям, оставшимся без попечения родителей, не облагаются НДФЛ.

7. Уточнен порядок освобождения от НДФЛ материальной помощи, оказываемой в связи со стихийным бедствием.

Данные выплаты будут освобождаться от НДФЛ независимо от цели предоставления денежных средств.

8. Имущество, переданное физ. лицом на формирование или пополнение целевого капитала некоммерческой организации и возвращенное ему, НДФЛ не облагается.

9. Дополнен перечень оснований для получения социального вычета

С 1 января 2012 г. физ. лица могут получить социальный вычет при перечислении из своего дохода пожертвований благотворительным организациям и иным социально ориентированным некоммерческим организациям (подп. 1 п. 1 ст. 219 НК РФ). Напомним, что указанный вычет можно было применить при условии, что средства на благотворительные цели перечислялись организациям, частично или полностью финансируемым из соответствующего бюджета. В противном случае получить вычет было нельзя. Теперь такого условия в подп. 1 п. 1 ст. 219 НК РФ нет. Кроме того, в социальный вычет можно включить пожертвования, которые физ. лицо перечисляет некоммерческим организациям на формирование или пополнение целевого капитала.

10. Пенсионеры смогут перенести имущественный вычет по расходам на приобретение жилья на предыдущие налоговые периоды (т. е. на периоды, когда они получали налогооблагаемый доход), но не более трех (абз. 3 п. 3 ст. 210, абз. 29 подп. 2 п. 1 ст. 220 НК РФ).

11. Уточнен порядок предоставления имущественного вычета при продаже недвижимости, возвращенной физ. лицу-жертвователю.

Согласно Федеральному закону от 30.12.2006 № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» с 1 января 2012 г. на пополнение целевого капитала некоммерческой организации может передаваться в том числе недвижимое имущество (ч. 3 ст. 4 указанного Закона).

Данное имущество может быть возвращено физ. лицу-жертвователю в случае расформирования целевого капитала, отмены пожертвования или при ином возврате, предусмотренном договором или действующим законодательством. В дальнейшем эта недвижимость может быть реализована. При продаже жилья, находившегося в их собственности менее трех лет, физ. лица вправе воспользоваться имущественным вычетом в размере 1 млн. руб. (подп. 1 п. 1 ст. 220 НК РФ) [2].

12. Порядок уплаты НДФЛ с доходов, полученных предпринимателем от участия в инвестиционном товариществе.

С 1 января 2012 г. вступил в силу Федеральный закон от 28.11.2011 № 335-ФЗ «Об инвестиционном товариществе», который регулирует особенности договора простого товарищества, заключаемого несколькими лицами для осуществления совместной инвестиционной деятельности.

Каждый участник товарищества, являющийся предпринимателем, самостоятельно уплачивает НДФЛ с доходов, полученных от деятельности в рамках товарищества (п. 1 ст. 24.1, п. 2 ст. 226 НК РФ). Он определяет налоговую базу на основании сведений о доходах и убытках инвестиционного товарищества (п. 2 ст. 214.5 НК РФ). Данные сведения ему обязан направить уполномоченный управляющий товарищ (подп. 5 п. 4 ст. 24.1 НК РФ) [1]. Следует отметить, что сведения представляются в налоговые органы в виде справки по форме 2-НДФЛ, действующей в соответствующем налоговом периоде.

Утвержденный порядок регламентирует представление сведений на электронных, бумажных носителях, а также по телекоммуникационным каналам связи.

Таким образом, изучив особенности начислений по НДФЛ в 2012 году, мы отметили изменения в экономическом и социальном развитии страны и в политике в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Хочется верить, что данные коррективы приведут нашу страну к процветанию и благоденствию!

### **Список литературы:**

1. Налоговый Кодекс РФ (с изменениями и дополнениями от 3 декабря 2011 г.).
2. Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» (с изменениями и дополнениями от 21.11.11).

## ПРИМЕНЕНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

**Хабирова Яна Руслановна**

*студент, Сибайский институт (филиал) ФГБОУ ВПО  
«Башкирский государственный университет»,  
г. Сибай*

*E-mail: [Yana02@mail.ru](mailto:Yana02@mail.ru)*

**Яндавлетова Дина Хусаиновна**

*ассистент кафедры бухгалтерского учета  
E-mail: [yandavletovad@mail.ru](mailto:yandavletovad@mail.ru)*

В социально-экономическом развитии актуальной проблемой является обеспечение сохранности средств и ценностей, а также их рационального использования. Основным способом контроля за сохранностью имущества и проверки обязательств является инвентаризация. Инвентаризация (от лат. inventarium — хозяйственные предметы) — это периодический переучет наличного имущества, товаров на предприятии, фирме, в магазине с целью проверки их наличия и сохранности, а также установления их соответствия с данными ведомости учета материальных ценностей [6].

Слово «инвентаризация» произошло от существительного «инвентарь», что означает «опись» и датируется 1713 г. Само слово «инвентаризация» относительно новое, впервые оно было использовано в 1931 году в № 8 «Вестника АН» [4], но учет ценностей корнями уходит глубоко в древность [2].

Уже с Древних времен, владельцы собственности проводили пересчет ценностей, чтобы узнать умножаются или уменьшаются их ресурсы. Например, в Древнем Египте (3400 г. до н. э.) раз в два года стали проводить инвентаризацию имущества по всей стране, так как считалось, что граждане лишь владеют им, а собственником всего является фараон.

Изначально инвентаризация носила информационный характер: собственник просто хотел узнать, что у него есть, но со временем он приобрела контрольный характер: велся текущий учет за всеми поступлениями и выдачами. Прежде была только натуральная инвентаризация, которая позволяла выявить лишь наличие учетных объектов, но не определить их ценность. Однако с появлением монет в учете возникла новая задача: оценка инвентаря.

В средневековье (VIII—IX в. н. э.) обычно выделялись четыре группы ценностей: здания и сооружения, хозяйственный инвентарь, продукты и скот. В этом списке отсутствуют деньги, что свидетельствует о низком уровне товарных отношений. Но с X века, начиная с Западной Европы, деньги становятся основным неотъемлемым компонентом товарных отношений.

Мощную роль в развитии методологии инвентаризации сыграл капитализм: на первое место выдвинулся учет кассы (денежных средств, дебиторской задолженности и ценных бумаг).

Инвентаризация вошла в бухгалтерский учет, как обязательная постоянная процедура, как средство управления финансами.

В настоящее время инвентаризация является неотъемлемым элементом метода бухгалтерского учета, наряду с такими элементами бухгалтерского учета, как документация, оценка, калькуляция, счета, двойная запись, бухгалтерский баланс и отчетность, а также необходимым дополнением к документации хозяйственной деятельности.

Отметим, что метод бухгалтерского учета — это совокупность способов и приемов, с помощью которых хозяйственная деятельность предприятия отражается в учете.

Основная цель инвентаризации заключается в выявление фактического наличия имущества и сопоставление с данными бухгалтерского учета путем пересчета, измерения, взвешивания материальных ценностей.

Инвентаризации подвергаются следующие объекты бухгалтерского учета: основные средства, материальные запасы, готовая продукция, товары в торговой сети, наличие денежных средств, ценные бумаги и денежные документы, финансовые обязательства и др.

До недавнего времени, в инвентаризации применялись следующие методы учета запасов, выбор которых зависит от характера и специфики поставленных задач:

- метод полной или сплошной инвентаризации предполагает учет всех запасов, хранящихся на складе предприятия;
- метод инвентаризации, основанный на сравнении с данными заказа на поставку, применяется для определения количества конкретной группы товаров на начало и конец установленного периода времени;
- метод непрерывной инвентаризации, который применяется в случае необходимости постоянного учета товара на протяжении всего цикла его хранения.

Но ни для кого не секрет, что Россия вступила в «клуб» стран, адаптировавших в своей правовой системе международные стандарты финансовой отчетности (далее МСФО). Уже сейчас на территории Российской Федерации введены в действие 63 документа МСФО: 37 стандартов и 25 разъяснений [5]. МСФО сегодня — это международный язык бизнеса, целью которого является, в первую очередь, сделать работу российского бизнеса более открытой, прозрачной и максимально надежной [3].

Не стала исключением и процедура инвентаризации предприятий. Применение этой процедуры в учете запасов необычно для России, так как в международном учете помимо непрерывного используется периодический метод учета затрат, посредством которого запас подсчитывается через регулярные интервалы времени в рамках финансового года.

В связи с переходом на МСФО изменяются нормативно-правовые акты, касающиеся бухгалтерского учета, одним из них является ФЗ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402, согласно которому:

1. Активы и обязательства подлежат инвентаризации.
2. При инвентаризации выявляется фактическое наличие соответствующих объектов, которое сопоставляется с данными регистров бухгалтерского учета.
3. Случаи, сроки и порядок проведения инвентаризации, а также перечень объектов, подлежащих инвентаризации, определяются экономическим субъектом, за исключением обязательного проведения инвентаризации. Обязательное проведение инвентаризации устанавливается законодательством Российской Федерации, федеральными и отраслевыми стандартами.
4. Выявленные при инвентаризации расхождения между фактическим наличием объектов и данными регистров бухгалтерского учета подлежат регистрации в бухгалтерском учете в том отчетном периоде, к которому относится дата, по состоянию на которую проводилась инвентаризация [7].

С целью внедрения концептуально нового решения автоматизации имущества предприятий, применения новейших технологий и систем штриховой идентификации реализуется проект «KEERCOUNT Основные средства», который позволяет предприятиям максимально сократить издержки на проведение инвентаризации, уменьшить вероятность исчезновения имущества, избавиться от неточностей при приеме, выбытии и учете основных средств, выявлять неверное отражение документальных данных, естественных потерь и прочее [1].

К примеру, можно предложить метод усовершенствования использования штриховой идентификации при проведении инвентаризации: усилить воздействие штрих кодов, на установленные в помещениях устройства оперативного сбора данных и штрихового кодирования. В таком случае лицо, отвечающее за инвентаризацию, имело бы возможность провести учет всего предприятия нажатием одной кнопки, не покидая своего рабочего места, что позволило бы усовершенствовать свой бизнес, повысить эффективность кадров.

Таким образом, считаем, что следует максимально автоматизировать процесс инвентаризации, с помощью разработки различных программ и методик.

В целом следует отметить, что вопросы организации и проведения инвентаризации на современном этапе развития рыночной экономики являются значимыми и многоаспектными, поскольку состояние общественного производства напрямую зависит от состояния и уровня использования имущества.

#### **Список литературы:**

1. Инвентаризация имущества [электронный ресурс] — Режим доступа. URL: [инвентаризация.рф](http://инвентаризация.рф) (дата обращения: 17.11.2012).
2. Инвентаризация: история и современность [Электронный ресурс]. — Режим доступа. URL: [www.buh.ru](http://www.buh.ru) (дата обращения: 16.11.2012).
3. МСФО. Практика применения [Электронный ресурс] — Режим доступа. URL: [www.msfo-mag.ru](http://www.msfo-mag.ru) (дата обращения: 17.11.2012).
4. Н.М. Кулагин, «Вестник академии наук СССР», № 8, 1931. — стр. 8.
5. Приказ Минфина России от 25.11.2011 № 160 [Электронный ресурс] — Режим доступа. URL: [www1.minfin.ru](http://www1.minfin.ru) (дата обращения: 17.11.2012).
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., 1999. — стр. 479.
7. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», статья 11.

### СЕКЦИЯ 3.

## ВОПРОСЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

### ЦЕНООБРАЗУЮЩИЕ ФАКТОРЫ СТОИМОСТИ УСЛУГ ГАЗОСНАБЖЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

*Сержук Сергей Сергеевич*

*аспирант ФГБУ ВПО «Удмуртский государственный университет»,  
г. Ижевск*

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

В мировой практике ценообразования на рынках газа выделяют два вида ценообразования: свободное ценообразование и регулируемое ценообразование. Поскольку в России рынок газа является монопольным, где на внутреннем и экспортном рынках газа основным производителем и поставщиком природного газа является естественная монополия ОАО «Газпром», то на российском рынке газа преобладает регулируемое ценообразование. Под государственное регулирование попадает как формирование тарифов для оптовых поставок газа, так и розничная продажа газа конечным потребителям.

Полномочия по регулированию тарифов на газ распределены между органами государственной власти федерального и регионального уровней.

Предельные (максимальные) тарифы на газ определяет Федеральная Служба по Тарифам (ФСТ) в соответствии с федеральным законодательством. На региональном уровне тарифы на газ согласуются с департаментом цен региональной администрации. В итоге, размеры тарифов на газ дифференцированы по субъектам РФ. Кроме того, тарифы на газ подразделяются по видам газа, выделяют: сжиженный (баллонный газ) и газ магистральный, поступающий из газопровода.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют функции по регулированию розничных цен на природный газ, реализуемый населению и жилищно-строительным кооперативам, и сжиженный газ, реализуемый населению для бытовых

нужд (кроме газа для заправки автотранспортных средств), на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 15.04.1995 № 332 «О мерах по упорядочению государственного регулирования цен на газ и сырье для его производства».

Несмотря на то, что полномочия по регулированию розничных тарифов на газ возложены на органы государственной власти субъектов РФ, они в своей деятельности должны руководствоваться методическими рекомендациями федеральных органов власти.

Регулирование ценообразования оптовых цен на газ осуществляется на предприятии в соответствии с приказом ФСТ от 17 сентября 2008 г. № 173-э/5 «Об утверждении Методических указаний по регулированию размера платы за снабженческо-сбытовые услуги, оказываемые конечным потребителям поставщиками газа».

Государственное регулирование розничных цен осуществляется путем установления их фиксированного уровня исходя из учета следующих факторов:

а. возмещения поставщикам газа (газоснабжающим организациям) экономически обоснованных затрат, связанных с добычей, транспортировкой, переработкой, хранением, распределением и поставкой (реализацией) газа;

б. удовлетворения платежеспособного спроса на газ, достижения баланса экономических интересов покупателей и поставщиков газа;

в. учета в структуре регулируемых цен (тарифов) всех налогов и иных обязательных платежей в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г. учета разницы в стоимости услуг по транспортировке и поставке (реализации) газа различным группам потребителей и в различные районы.

Таким образом, несмотря на жесткое государственное регулирование ценообразования стоимости услуг по газоснабжению, в основу методики ее определения заложено изучение рынка и учет рыночных факторов ценообразования, что необходимо для обеспечения соблюдения платежеспособности спроса и учета интересов потребителей.

В общем случае, условия ценообразования можно структурировать на внешние и внутренние [2, с. 158]. Внешние условия ценообразования подразумевают форму конкуренции на рынке и предпочтения потребителей. Однако, в нашем случае монопольного рынка газоснабжения внешние факторы подменяются государст-



венным ограничением условий функционирования предприятий газодобычи и газоснабжения.

Внутренние условия характеризуют состояние производственных возможностей и финансовых ресурсов предприятия, а также системы регулирования производством и сбытом.

К внутренним факторам ценообразования можно отнести:

- Технические и технологические средства предприятия.
- Результаты его хозяйственной деятельности в прошлом.
- Стратегические установки на будущее.

Ценообразование осуществляется в результате одновременного воздействия следующих участников рынка: потребителей, конкурентов, участников каналов сбыта, ресурсоснабжающих организаций, государства (в лице регулирующих государственных органов). В результате данного разнонаправленного воздействия формируется цена на услуги газоснабжения, при этом учитывается такой важный и значимый фактор как существующий уровень издержек по добыче и транспортировке газа потребителям.

В условиях современной рыночной экономики предприятия вынуждены ориентироваться на потребительский спрос, поскольку он влияет на ограничение роста цены. Другими словами, спрос отражает максимально возможную цену на товары (работы, услуги). Потребители являются важнейшей рыночной силой, которая воздействует на уровень цен. Даже в случае монопольного рынка газоснабжения потребители воздействуют на размер предельных (максимальных) цен на газоснабжение, поскольку Федеральная служба по тарифам учитывает платежеспособность населения региона и возможность повышения социальной напряженности в случае резкого повышения уровня цен, тарифов.

Выделим основные факторы, формирующие представление потребителей о справедливости и несправедливости цены [1, с. 119]:

- соотношение ранее действовавших и текущих цен;
- соотношение цены определенного товара с ценой сходного товара;
- редкость товара по своим свойствам снижает чувствительность покупателей к цене при сравнении с альтернативными товарами;
- играет большую роль цель покупки (для повышения сложившегося уровня жизни или поддержания текущего).

Так как оценка справедливости цены носит субъективный характер, ей можно управлять. Предприятия, вынужденные часто изменять цены из-за конъюнктуры рынка, могут установить цену

на максимальном уровне и ввести при этом систему скидок для определенных категорий потребителей или условий приобретения. В случае газоснабжения, для отдельных категорий потребителей предусмотрено субсидирование коммунальных расходов из местных и региональных бюджетов.

В качестве отдельного фактора ценообразования необходимо рассматривать участников каналов сбыта. Каждый участник старается занять важное место в процессе установления цен с целью увеличения объема реализации продукции, получения хорошей доли прибыли, обеспечения повторных покупок, создания подходящего образа и достижения своих специально поставленных целей [3, с. 127].

В конечной цене товара, покрывающей расходы и обеспечивающей получение разумной прибыли, заинтересованы все участники цепочки сбыта.

Для покупателя окончательная цена будет зависеть от двух факторов:

- количество посредников между потребителем и производителем;
- управляемость канала продвижения продукта или услуги от производителя к потребителю.

Ценообразование по степени интеграции и управляемости можно подразделить на следующие виды:

- нетто-ценообразование: продавец не может повлиять на итоговую цену товара, а фиксирует ее лишь по отношению к ближайшему посреднику;
- брутто-ценообразование:
  - а) вертикальное управление ценами (один из участников товародвижения фиксирует цену и наценки);
  - б) рекомендации относительно цен (добровольное выделение лидера в цепочке);
  - с) ценовые соглашения (равноправные участники заключают договор по ценам).

Лидером ценообразования может выступать участник, обладающий большой долей рынка, обладающий популярной товарной маркой или владелец нескольких уровней канала.

Таким образом, издержки определяют минимальную цену, а платежеспособный спрос — максимальную, то цена, назначаемая предприятием, будет находиться в этом диапазоне. При этом предприятие при установлении цены ориентируется на цены на аналогичную продукцию у конкурентов. В условиях монопольного рынка газоснабжения России данный фактор не учитывается.

Поэтому решающим фактором должен стать для предприятий газоснабжения такой фактор как величина платежеспособного спроса, а основным направлением увеличения прибыли явится внедрение ресурсосберегающих технологий и прочие мероприятия по снижению издержек предприятия.

### **Список литературы:**

1. Вечканова Г.Р., Вечканов Г.С. Экономическая теория. — СПб.: Питер, 2010. — 208 с.
2. Липсиц И.В. Ценообразование. — М.: Юрайт, 2011 г. — 399 с.
3. Маренков Н.Л. Цены и ценообразование в рыночной экономике России. Курс лекций — М.: Едиториал УРСС, 2000. — 216 с.

## СЕКЦИЯ 4.

### ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

#### ОСНОВЫ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

*Полушин Артём Дмитриевич*

*студент, Южно-Уральский Государственный Университет,  
г. Челябинск*

*E-mail: [t-720@mail.ru](mailto:t-720@mail.ru)*

*Бабанова Юлия Владимировна*

*канд. экон. наук, доцент кафедры «Антикризисного управления»  
Международного факультета Южно-Уральский государственный  
университет, г. Челябинск*

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

*Исследование выполнено при поддержке Министерства  
образования и науки Российской Федерации, соглашение  
№ 14.В37.21.0500 «Разработка алгоритмической модели управления  
инновационным развитием промышленных предприятий»*

Важными тенденциями развития мировой экономики являются глобализация, ужесточение конкуренции, изменение ее принципов, а также возрастание роли технического прогресса. Инновации в современном мире служат основным источником не только социально-экономического прогресса, но и конкурентного преимущества бизнеса. Инновационная деятельность экономических субъектов различного уровня получает все большее распространение, но при этом мало изучена и структурирована с научной точки зрения.

В связи с изложенным, целью исследования является выявление основных этапов модели инновационного развития предприятия.

По мнению авторов, базой данной модели являются два основных этапа: оценка уровня инновационной деятельности организации и выбор пути решения проблемы внедрения инноваций.

В настоящее время сложился ряд методических подходов к комплексной оценке инновационной активности организации. Многие методики, предлагаемые российскими исследователями, оценивают только эффект от внедренных новшеств, не учитывая, что инновационная активность — это динамическая характеристика осуществления инновационной деятельности на основе ресурсного потенциала организации [1].

Другие ученые, напротив, делают акцент на имеющихся в компании ресурсах, оставляя без внимания регулярность и эффективность их использования. Многие методики оценки инновационной активности слишком сложны для практического применения, что снижает их привлекательность для современных организаций, функционирующих в динамичной бизнес-среде. С другой стороны, большинство существующих исследований данного процесса имеет симметричное, линейное представление, в то время как общеизвестен тот факт, что нелинейность процессов приобретает все большее распространение и является наиболее перспективной в качестве базовой концепции управления в инновационных организациях [4; 6].

Анализ методов инновационной деятельности организации показал, что рассмотренные методы не могут дать полной картины инновационной деятельности компании. Необходим метод, позволяющий полностью учитывать все события, происходящие в организации, делать прогнозы и давать рекомендации предприятию.

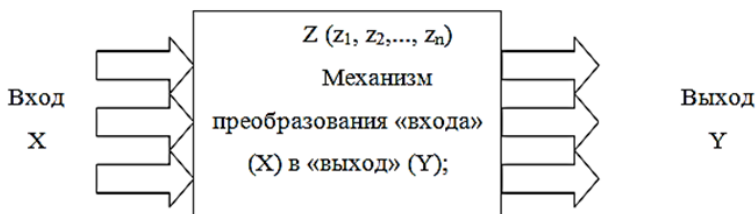
В методическом плане оценка уровня инновационной деятельности организации должна строиться на основе принципа системности. Для реализации данного подхода следует осуществить многоуровневую декомпозицию инновационной деятельности с введением в ее структуру управляющих воздействий, чтобы избежать или сократить негативное воздействие внешних и внутренних факторов организационной среды.

Эффективность инновационной деятельности зависит от трех составляющих: восприимчивость к новым идеям (новациям), степень интенсивности и своевременность осуществляемых действий по трансформации новации в нововведения, а также способность мобилизовать потенциал необходимого количества и качества для коммерциализации нововведений. Интегральный показатель эффективной инновационной деятельности организации включает оценки показателей на ключевых стадиях инновационного процесса:

- поиск и разработка новых научных идей;

- технологическая реализация научных идей в рамках организации;
- коммерциализация нововведений.

Дальнейшую декомпозицию инновационной деятельности проведем с помощью метода тестирования функционального поведения объекта, который носит название «чёрный ящик». Под «чёрным ящиком» понимается объект исследования, внутреннее устройство которого неизвестно. Понятие «чёрный ящик» предложено Уильям Росс Эшби.



**Рисунок 1. «Черный ящик» инновационной активности организации**

В ходе анализа инновационной деятельности организации с помощью метода «черного ящика» оцениваются три ключевых направления, которые в свою очередь также являются интегральными показателями, и образуют декомпозиционную пирамиду:

1. «вход»  $X (x_1, x_2, \dots, x_n)$  — инновационная восприимчивость организации, характеризующая возможность организации находить, осваивать и использовать знания, технологии, методы, продукты, услуги, ресурсы, ранее ею не используемые;

2. «механизм преобразования «входа» (X) в «выход» (Y)»  $Z (z_1, z_2, \dots, z_n)$  — инновационный процесс, осуществляющий преобразование научного знания в нововведение через последовательную цепь событий;

3. «выход»  $Y (y_1, y_2, \dots, y_m)$  — инновации в форме новых продуктов, услуг, знаний, то есть коммерциализированные нововведения.

Рассмотрим составные элементы ключевых направлений инновационной деятельности организации.

Каждый из факторов, входящих в то или иное направление инновационной деятельности имеет не только количественную характеристику, но и направленность по отношению к основной цели

организации, поэтому предлагается использовать векторный анализ для оценки уровня инновационной деятельности.

Для формирования общей модели оценки инновационной деятельности примем совокупность факторов, относящихся к отдельному направлению деятельности за определенный показатель. Тогда уровень инновационной деятельности (I) можно представить как функциональную зависимость (1):

$$I = f(Y, X, Z). \quad (1)$$

Каждый из факторов имеет амплитуду, определяющую силу проявления конкретного фактора. При этом для обобщенного анализа достаточно ввести 10 бальную оценочную шкалу, согласно которой 10 баллов присваивается фактору, который имеет максимально возможное проявление в данной организации, а 0 баллов — означает отсутствие данного фактора.

Второй характеристикой фактора является степень его влияния на достижение общей цели организации. Степень способствования или противодействия фактора общей цели организации оценивается от -5 (фактор противодействует достижению общей цели) до +5 (фактор направлен на скорейшее достижение общей цели). Далее для визуализации полученных оценок используем полученные данные для определения угла между принятым направлением на скорейшее достижение максимума функции I и принятым направлением влияния конкретного фактора.

Остальные промежуточные положения вектора фактора «Y» в разной степени влияют на достижение максимума общей функции I в соответствии с указанными тенденциями.

Таким образом, сумма влияния факторов на конечную функцию I имеет вид (2):

$$I = Y * \cos\varphi_y + X * \cos\varphi_x + Z * \cos\varphi_z. \quad (2)$$

Это уравнение получено для случая, когда факторы воздействуют на функцию цели независимо друг от друга. Однако системность инновационной деятельности предполагает взаимное влияние факторов друг на друга. Тогда это влияние можно учесть с помощью коэффициентов связи.

$K_{yx}$  — коэффициент взаимной связи амплитуд векторов Y и X;

$K_{xz}$  — коэффициент взаимной связи амплитуд векторов X и Z;

$K_{zy}$  — коэффициент взаимной связи амплитуд векторов Z и Y.

Тогда амплитуды исследуемых факторов примут вид:

$$Xf = K_{yx} * Y + K_{zx} * Z + X;$$

$$Yf = K_{yz} * Z + K_{yx} * X + Y;$$

$$Zf = K_{zx} * X + K_{zy} * Y + Z.$$

Нормированные значения амплитуд факторов можно представить в виде:

$$Xf^* = Xf / \sum(Xf+Yf+Zf); Yf^* = Yf / \sum(Xf+Yf+Zf); Zf^* = Zf / \sum(Xf+Yf+Zf).$$

Тогда искомую функцию цели, учитывающую взаимное влияние воздействующих факторов можно представить в виде (3):

$$I = Xf^* x \cos\varphi_x + Yf^* x \cos\varphi_y + Zf^* x \cos\varphi_z. \quad (3)$$

Предлагаемая методика оценки уровня инновационной деятельности учитывает не только взаимосвязь факторов, их силу проявления, но и их направленность на ключевую цель организации. Векторный подход расширяет возможности аналитического представления проектных изменений, необходимых для повышения уровня инновационной деятельности организации.

Представленный метод векторного анализа позволяет не только оценить уровень инновационной деятельности предприятия, но и моделировать ситуацию его будущего развития [2].

Следующим шагом является выбор пути решения внедрения инноваций на предприятии. Существует два основных способа: конвергенция и открытые инновации. Однако в России использование последних затруднено, как типичных для инновационных процессов в бизнесе в целом, так и вызванных спецификой российского бизнеса. Как отмечал заместитель директора Института менеджмента инноваций ВШЭ Дан Медовников: «...Проблема еще и в том, что при переходе от модели закрытой корпорации к модели открытых инноваций, приходится менять психологию, пытаться разделить риск с внешней средой, будущее становится не таким определенным. Последователь закрытых инноваций на рынке — это шахматист, который просчитывает несколько ходов вперед, а представитель открытых инноваций — это игрок в покер, который ждет прихода следующей карты и не знает, что произойдет на самом деле» [5].



Конвергенция же является более мягким инструментом решения данной проблемы, которая предполагает бесшовное слияние организационных и открытых инноваций.

Конвергенция — это «слияние различных технологий, отраслей или устройств в единое целое» (MerriamWebster); «синергетическая комбинация идей и объектов в других контекстах использованная, таким образом, чтобы приносить лучшие результаты, чем было возможно прежде» [3].

Развитие конвергенции может быть рассмотрено на шести уровнях, существенных для организационных инноваций (таблица 1).

*Уровень 1: конвергенция компонентов, продуктов, услуг.*

Способность человеческого интеллекта к изобретательству, создание конкурентного преимущества за счет новой, более совершенной продукции. Примерами могут служить сотовые телефоны, интерактивные экраны, видеоигры и многое другое, в сфере услуг — медицинский туризм.

*Уровень 2: функциональная конвергенция.* Устранение функциональных барьеров между независимыми функциональными областями (производство, сбыт, финансы, человеческие ресурсы) и повышение эффективности цепочек создания стоимости посредством реинжиниринга бизнес-процессов и технологических инноваций. Особенно явно это проявляется в сфере информационных систем предприятий и ресурсного планирования за счет унификации организационных баз данных и систем учета. Примерами могут служить создание межфункциональных рабочих групп, переход от финансирования по подразделениям к финансированию по процессам, реорганизация бизнес-процессов с ориентацией на обслуживание.

*Уровень 3: организационная конвергенция.* Широкое развитие получили аутсорсинг, переход от вертикальной интеграции (внутри организации) к горизонтальной (между организациями). Новые технологии способствуют дальнейшему изменению организационных структур, так коммуникационные технологии снимают эти ограничения, позволяют объединять квалификации и труд людей, находящихся на удалении друг от друга. Прекрасными примерами организационной конвергенции являются стратегические альянсы, совместные предприятия, создаваемые с поставщиками, производителями компонентов, дистрибьюторами и даже конкурентами. В новых бизнес-моделях каждая организация-партнер привносит свою ключевую компетенцию в цепочку создания стоимости. Создаются каналы снабжения, которые связывают ранее самостоятельные

организации в сообщества и позволяют сотрудничать, пользуясь преимуществами участников по всему миру.

*Уровень 4: технологическая конвергенция.* Бурное развитие в последние десятилетия технологий привело к их конвергенции и применению в самых различных областях и технических устройствах. В результате возникают новые продукты, услуги, процессы и технологии (искусственный интеллект, жидкокристаллические дисплеи, световые диоды и устройства с их применением и т. д.). К примеру, в фармацевтической промышленности многочисленные новые лекарственные средства получены благодаря конвергенции биотехнологии, геной инженерии и химии.

*Уровень 5: отраслевая конвергенция.* Слияние бизнесов и технологических секторов (в том числе телекоммуникаций и финансов), слияние или появление новых отраслей в результате воплощения технических достижений в реальные продукты. Так, телекоммуникации, отрасли компьютерного производства и провайдеры контента сливаются в единую отрасль.

В сфере финансовых услуг конвергенция выражается в перекрестных продажах продуктов банков и страховых компаний. Другие примеры включают развитие дистанционного обучения благодаря слиянию информационных и образовательных технологий, развитие фирм, занимающихся одновременно туристическим, гостиничным и развлекательным бизнесом, и др. Выделяются три типа отраслевой конвергенции: функциональная, когда продукты различных отраслей выполняют одинаковые функции и становятся субститутами; комплементарная, когда продукты различных отраслей приобретаются в пакете в едином месте; институциональная, когда фирмы ведут себя так, как если бы продукты различных отраслей были взаимосвязаны. В последнем случае воздействию подвергается организационная структура. Например, наблюдается конвергенция банковской отрасли с отраслью ипотечного кредита.

*Уровень 6: конвергенция в сфере биологии и искусственных систем.* Это высший уровень конвергенции, представляющий ее передовой край, на котором идеи, возникшие на предыдущих уровнях, могут быть использованы для получения радикально новых методов производства и продуктов. В 1990-е годы геновая инженерия применительно к продуктам питания стала в США одной из наиболее распространенных сфер технологического прогресса. Аналогичные явления имеют место в сфере медицины. В перспективе возможно участие компьютеров в определенных формах жизни. Молекулярные технологии, биотехнологии и нанотехнологии обладают потенциалом

взаимодействия, ведущего к широчайшим инновациям и изменению стиля жизни человека.

*Таблица 1.*

### **Развитие уровней конвергенции**

<b>Уровень Конвергенции</b>	<b>Цель</b>
Компонентная / товарная Конвергенция	Инновация Товаров
Функциональная конвергенция	Инновация Процессов
Организационная конвергенция	Инновация цепи добавления стоимости
Технологическая конвергенция	Инновация Технологий и товаров
Конвергенция промышленности	Инновация потребительской ценности
Био-искусственные системы	Повсеместные инновации

В ходе исследования были сделаны следующие выводы: формирование инновационного развития предприятия невозможно без базовых этапов: оценки уровня инновационной деятельности и выбора пути развития. В современных российских условиях для оценки инновационной деятельности авторы предлагают использовать векторный анализ. Анализ полученных с его помощью данных может отразить уровень инновационной деятельности организации и выявить факторы, которые в дальнейшем необходимо развивать для улучшения ситуации. В качестве пути развития наиболее эффективной является конвергенция. Пройдя эти этапы, организация может существенно расширить возможности по внедрению инноваций, а следовательно, повысить конкурентоспособность и прибыль, укрепить позицию на рынке, привлечь новых клиентов.

### **Список литературы:**

1. Баранчев В.П. Управление инновациями: учебник / В.П. Баранчев, Н.П. Масленникова, В.М. Мишин. — М.: Издательство Юрайт, 2011.
2. Горшенин В.П., Бабанова Ю.В. Метод оценки инновационной деятельности организации//Вестник Южно-Уральского государственного университета. № 22 (281), 2012. С. 42—45.
3. Даниэль С. Лим Инновации через управление конвергенцией // Лекция. Университет Woosong, Южная Корея, 2011.
4. Леванова Н.Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации [Текст] / Н.Е. Леванова // Молодой ученый. — 2011. — № 5. Т. 1. — С. 203—206.
5. Открытые инновации // Википедия [Электронный ресурс]. Режим доступа — URL: <http://ru.wikipedia.org/?oldid=44746276>.
6. Реутов, А.Ю. Разработка методики комплексной оценки инновационной активности организации // электронный научный журнал «Управление экономическими системами» — № 34. — 10/2011.

## СЕКЦИЯ 5.

### МАРКЕТИНГ

#### СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ДИСТРИБЬЮТОРСКОЙ СЕТИ.

*Серебровский Станислав Петрович*

*ст. преподаватель кафедры Менеджмента ЕОИ,  
г. Москва*

*E-mail: [s.p.serebrovskiy@gmail.com](mailto:s.p.serebrovskiy@gmail.com)*

На сегодняшний день на рынке продовольственных товаров сложилась довольно сложная обстановка в связи с тем, что каждый производитель пытается увеличить объемы продаж. Для увеличения объемов продаж и получения большей прибыли необходимо сначала максимально увеличить количественную, а затем — качественную дистрибуцию. Увеличение этих двух показателей требует серьезных управленческих, людских, складских, логистических и материальных затрат.

Рассмотрим проблему построения дистрибьюторской сети с двух сторон: домашний рынок и региональный рынок. Одним из самых действенных способов является увеличение количественной дистрибуции как в домашнем регионе, так и в других, наиболее экономически выгодных регионах. Если работа в домашнем регионе подконтрольна и понятна руководству предприятия, то деятельность в удаленных регионах несет в себе большие риски, связанные с уровнем ответственности персонала, большими логистическими затратами и административными барьерами. Поэтому многие компании пытаются построить дистрибьюторскую сеть, выбирая себе в партнеры как можно более крупного игрока-дистрибутора в заданном регионе.

Помимо этого необходимо помнить, что продукты питания имеют жесткие сроки реализации и температурные режимы хранения, поэтому вся система сбыта должна быть построена таким образом чтобы максимально исключить возможности сбоя на любом этапе.

Производителями используется несколько моделей сбыта своей продукции:

- Фирменная розница.

- Сбыт через оптовый канал.
- Самостоятельная работа с каждой торговой точкой.
- Смешанная система сбыта.

Далеко не каждый производитель создает свои фирменные торговые точки, хотя экономически это оправданно, несмотря на то, что фирменная торговля — это магазины с узким ассортиментом и не всегда низкими ценами.

Организация сбыта посредством оптовых каналов имеет один главный недостаток — полное отсутствие контроля за дистрибуцией и ценовой политикой, зависимость предприятия от нескольких крупных игроков.

Самостоятельная работа с каждой торговой точкой — это самая дорогая модель работы, хотя зачастую является самой маржинальной. Существенный недостаток этой модели — ограничение количества клиентов из-за складских и транспортных возможностей предприятия.

Наиболее распространенной является смешанная система сбыта, причем идеальным распределением объемов продаж для компаний, осуществляющих свою деятельность по данной модели, является реализация продукции через три основных канала сбыта в равных пропорциях: опт — сети — розница — по 1/3 объема, хотя на практике так получается далеко не всегда.

Несмотря на ориентацию предприятия в организации своей деятельности на одну из вышеперечисленных моделей сбыта, большинство из них рано или поздно переходит на работу по смешанной системе. Это связано с тем, что либо появляются клиенты, желающие работать напрямую с предприятием, либо у предприятия не хватает ресурсов для самостоятельного обслуживания всех каналов сбыта и/или удаленных регионов.

Таким образом, в цепочке движения продукции от производителя до конечного покупателя неизбежно появляются посредники, которых можно разделить на два типа:

1. Логистические компании, оказывающие услуги «кросс-докинг». Под кросс-докинг услугами понимается оказание логистическо-складских услуг полного цикла.

2. Дистрибуторы, которые в отличие от логистических компаний, ведут самостоятельную коммерческую и сбытовую политику, выступая перед клиентами от своего имени. Причем в удаленных регионах дистрибуторы зачастую совмещают обе функции, имея с производителем как коммерческий, так и логистический контракты.

Сбытовая политика предприятия подразумевает построение предприятием эффективной системы распределения по каналам сбыта, товародвижения, своевременной и качественной обратной связи и, самое главное, четкое и организованное управление персоналом. Чтобы достичь успеха в этой сложной задаче, необходимо постоянно выявлять потребности рынка, анализировать рыночную ситуацию, организовывать мониторинг деятельности конкурентов, исправлять свои слабые и усиливать сильные конкурентные стороны, стараясь сработать на опережение.

Помимо оптового и розничного каналов, с которыми работает большинство производителей, существенную роль на рынке играет сетевой канал сбыта продукции. Данный канал является самым объемным, проблемным, дорогим, мало доходным и в то же время стратегически важным. Его в свою очередь можно разделить на две части — федеральные сети (ФС) (Ашан, Метро, X5, Дикси, Окей, Лента и др.) и локальные сети (ЛС) (Табрис, Ман, Радеж, Монетка, Молния и др.).

Несмотря на существенную разницу в количестве торговых точек и объемах продаж, локальные сети зачастую требуют к себе намного больше внимания, чем ФС, и коммерческих условий, равных коммерческим условиям ФС.

Дело в том, что многие производители, начиная работать с сетевым каналом, изначально допускают очень серьезную ошибку, давая уникальные коммерческие условия для определенной сети, что в последующем не дает возможности развивать другие каналы сбыта, так как цены продаж в других магазинах становятся неконкурентоспособными. Можно столкнуться с ситуацией, когда входная цена дистрибьютора такая же, как и входная цена в сеть, а вход в розничную торговую точку выше, чем цена на полке в сети. Этот момент делает невозможным развитие продаж в регионах, где наблюдается доминирующее присутствие федеральных и/или локальных сетей. Кроме того, хотелось бы остановиться на критериях оценки розничного канала.

Традиционно розничным каналом называют отдельно стоящие торговые точки, не входящие в сети и по форме собственности принадлежащие юридическим лицам и/или частным предпринимателям, ведущим свою индивидуальную товарную, ценовую, сбытовую и т. д. политики. Среди них выделяют:

- «А» — отдельно стоящие торговые точки самообслуживания с торговой площадью более 1000 м<sup>2</sup>.

- «В» — отдельно стоящие торговые точки самообслуживания с торговой площадью от 300 до 1000 м<sup>2</sup>.
- «С» — отдельно стоящие торговые точки с торговой площадью от 100 до 300 м<sup>2</sup>.
- «D» — отдельно стоящие торговые точки с торговой площадью до 100 м<sup>2</sup>.

Стоит обратить внимание, что данное деление весьма условно, и на практике торговая точка, осуществляющая свою деятельность через прилавок, с площадью 300 м<sup>2</sup>, но расположенная в очень проходном месте, может быть более приоритетной для производителя, чем точка, с торговой площадью 1000 м<sup>2</sup> и огромным ассортиментом, но расположенная неудачно.

Итак, для грамотного построения дистрибуции в регионе, производитель должен соблюдать несколько правил:

1. Определить самых интересных для себя клиентов, которых производитель будет обслуживать самостоятельно, как правило, это Федеральные сети и розничные торговые точки категории «А» и «В».

2. Следовать жесткой ценовой политике, которая позволит соблюдать минимальную допустимую разницу цены продукции на полке торговых точек в зависимости от формата. Покупатель готов «простить» разницу в 5 % между ценой в гипермаркете-супермаркете-магазине у дома.

3. Иметь в своем портфеле прямые контракты с федеральными сетями, контракты с локальными сетями отдавать региональным дистрибуторам, это позволит обеспечить дистрибутору необходимую минимальную доходность и интерес к продукции производителя, а так же снизить логистические затраты.

4. Развивать через дистрибутора розничный канал категорий «С» и «D», мелкий опт. Для этого необходимо создавать на базе дистрибутора выделенные торговые команды и/или дополнительно мотивировать торговые команды дистрибутора.

5. При разработке маркетинговых программ необходимо направлять их действия на все каналы сбыта и все категории клиентов, вне зависимости от того, в чьей зоне ответственности находится этот клиент: самого производителя, дистрибутора или мелкого оптовика, работающего при посредничестве дистрибутора.

Итак, для любого производителя продуктов питания главными характеристиками успешности его работы являются показатели количественной и качественной дистрибуции. После построения количественной дистрибуции начинается построение качественной



дистрибуции. Оба этапа требуют серьезного управленческого ресурса и серьезных материальных затрат.

Следовательно, для грамотного построения дистрибуции в удаленном регионе производитель должен заинтересовать дистрибутора в распространении продукции и в то же время обязать дистрибутора «играть» по определенным правилам. Достигнуть этого возможно во-первых, путем создания жестокой конкуренции между дистрибуторами (к сожалению, это возможно не со всеми продуктами и не на всех рынках. На рынках с низкой емкостью, малочисленным населением, низким уровнем жизни наличие конкуренции маловероятно). Во-вторых, создание для дистрибутора таких экономических условий, при которых он будет управляем и прогнозируем. Например, подписание контракта с крупной локальной сетью и передача ее дистрибутору в виде коммерческого контракта.

### **Список литературы:**

1. Ассэль Генри. Маркетинг: принципы и стратегия: Учебник для вузов. — М.: ИНФРА-М., 2009.
2. Балабанова Л.В. Оптовая торговля: маркетинг и коммерции. — М.: Экономика, 2008.
3. Болт Г. Дж. Практическое руководство по управлению сбытом: Пер. с англ. / Научн. ред. и авт. предисл. Ф. А. Крутиков. — М.: Экономика, 2008. — 271 с.

## СЕКЦИЯ 6.

### ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

#### АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УЩЕРБА ПРИРОДНОЙ СРЕДЕ ОТ ВЫБРОСОВ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ АВТОТРАНСПОРТОМ

*Бадалян Липарит Хачатурович*  
канд. техн. наук, доцент

*Курдюков Владимир Николаевич,*  
канд. экон. наук, доцент

*Алейникова Алла Михайловна,*  
аспирант, Донской государственный технический университет,  
Ростов-на-Дону

*Газгиреев Хамзат Даутович*  
канд. техн. наук, доцент, Ингушский государственный университет  
E-mail: [kurdyn@mail.ru](mailto:kurdyn@mail.ru)

*Исследования выполняются при финансовой поддержке РФФИ (проект № 12-06-33037, мол а вед) и в рамках исполнения госконтракта № 14.В37.21.0502.*

Возрастающая из года в год эмиссия загрязняющих веществ (ЗВ) в атмосферный воздух городов непрерывно увеличивающимся числом автотранспортных средств (АТС) способствует деградации природной среды, росту заболеваемости населения, и, как следствие, наносит ущерб экономике государства. В силу отсутствия научно обоснованных экологических критериев для расчета фактического воздействия выбросов аэрополлютантов на окружающую среду (ОС) [1, с. 43] используемые в настоящее время методики определения

затрат на возмещение вреда малоэффективны и не отражают реально сложившейся экологической ситуации.

Для сравнительной оценки загрязнения экосистемы селитебных территорий проведем анализ традиционного и авторского подходов расчета экономического ущерба природной среде от эмиссии ЗВ.

Согласно официальным документам [2, с. 96] экономический ущерб, причиняемый годовыми выбросами загрязнений в атмосферный воздух, рассчитывают по формуле (адаптирована к настоящим исследованиям):

$$Y = \gamma \sigma f \sum_{i=1}^N A_i m_i, \quad (1)$$

где:  $\gamma$  — константа, численное значение которой равно (на 1986 год) 2,4 руб./усл. т;

$\sigma$  — показатель относительной опасности загрязнения атмосферного воздуха над различными территориями, для городов изменяется в зависимости от плотности населения (безразмерен),

$f$  — поправка, учитывающая характер рассеяния примеси в атмосфере (безразмерна);

$N$  — число примесей, выбрасываемых источником в атмосферу, шт;

$i$  — ЗВ;

$A_i$  — показатель относительной опасности (агрессивности) примеси  $i$ -го вида, усл. т/т;

$m_i$  — масса выброса в атмосферу  $i$ -го ЗВ, т/год.

Существует немало методик, например [5; 6], с помощью которых с достаточной для практических расчетов точностью определяется  $m_i$ . Куда сложнее найти корректные значения других сомножителей формулы (1).

$\gamma$  — есть ничто иное как удельный экономический ущерб от выбросов ЗВ «в пределах допустимых нормативов или лимитов выбросов» [3, с. 4]. В 1990 году директивно утверждена его величина, равная 3,3 руб./усл. т. Для последующих лет значение удельного экономического ущерба (принимая во внимание деноминацию) рассчитывается с использованием коэффициентов (назначены для экономических районов РФ), учитывающих экологические

факторы, выбросы вредных веществ в атмосферный воздух городов и инфляцию [3, с. 3; 7, с. 1].

Система экологической безопасности территории в нашей стране построена на мероприятиях по снижению расчетных концентраций ЗВ от выбросов (с учетом рассеивания) до уровня ПДК соответствующих поллютантов. В этом аспекте вызывает удивление наличие в формуле (2) показателя  $\sigma$ , дифференцирующего опасность загрязнения воздушного бассейна городов в зависимости от плотности населения.

Поправка, учитывающая характер рассеивания примеси в атмосфере, не всегда однозначно описывается эмпирическими выражениями [2, с. 45] и зависит от целого ряда предварительных экспериментальных исследований. В связи с этим значения  $f$ , изменяющиеся в большом диапазоне, фактически устанавливаются.

Сомнительна также правомерность нахождения  $A_i$ , [3, с. 4]. Предполагается, что этот показатель должен характеризовать степень опасности вещества для проживающего населения (следовало бы учесть опасность ЗВ в целом для биологического сообщества), здесь же, как следует из нижеприведенной формулы, одно и то же его значение используется для разных экологических ситуаций:

$$A_i = \frac{1}{\text{ПДК}_i}, \quad (2)$$

где: 1 — надо думать (комментарии отсутствуют), среднесуточная ПДК оксида углерода до 1991 года, мг/м<sup>3</sup>;

$\text{ПДК}_i$  — среднесуточная ПДК  $i$ -го вещества, мг/м<sup>3</sup>. (Обращает на себя внимание отсутствие размерности у  $A_i$ , в связи с чем для сохранения баланса величин в формуле (1) этому показателю именно «присваивается размерность усл. т/т»).

Наличие безразмерных коэффициентов в зависимостях [2, с. 45] очевидно является в большей степени следствием эмпирических исследований взаимодействия загрязнителей с природной средой и, на наш взгляд, характеризует неполное понимание этого процесса.

Авторский подход экономической оценки результатов негативного воздействия ЗВ на ОС предполагает использование предельно допустимой нагрузки (ПДН) поллютантов на экосистему — безопасного для населения и обоснованного уровня загрязнения природной среды, при котором ее структурные элементы (зеленые насаждения, почва, влага атмосферы и вода водоемов, органические

и неорганические вещества) могут без вреда для себя утилизировать вредные вещества [1, с. 39].

Экономический ущерб природной среде, руб./год, от выбросов в атмосферу стационарных и передвижных источников целесообразно отождествлять с затратами на утилизацию ЗВ [4, с. 134]:

$$Y_A = \gamma_A \sum_{i=1}^N A'_i m_i, \quad (3)$$

где:  $\gamma_A$  — удельный экономический ущерб природной среде, рассчитанный с учетом ПДН на территорию, руб./усл. т;

$A'_i$  — коэффициент относительной агрессивности  $i$ -ой примеси для конкретной экосистемы, усл. т/т.

$\gamma_A$  представляет собой отношение затрат на формирование ассимиляционного потенциала (ресурс элементов экосистемы обезвреживать и перерабатывать вредные вещества без изменения своих основных свойств) к ПДН оксида углерода на экосистему [1, с. 39; 4, с. 134]. Отметим, что из структурных элементов экосистемы урбанизированной территории относительно точному учету и прогнозированию количественных характеристик поддаются зеленые насаждения высшего порядка, т. е. деревья. В связи с этим, расчет удельного экономического ущерба природной среде в пределах города можно осуществлять, пользуясь выражением:

$$\gamma_A = \frac{S \cdot \rho \cdot Z}{C \cdot \text{ПДН}_{\text{CO}}}, \quad (4)$$

где:  $S$  — общая площадь зеленых насаждений,  $\text{м}^2$ ;

$\rho$  — плотность посадки зеленых насаждений, шт./ $\text{м}^2$ ;

$Z$  — удельные затраты на покупку саженца и посадку его в грунт, руб./шт.;

$C$  — период полезного функционирования дерева, год;

$\text{ПДН}_{\text{CO}}$  — расчетная ПДН оксида углерода, усл. т/год.

С целью корректной оценки экологической опасности ЗВ для конкретной экосистемы нами принято иное понимание показателя относительной опасности веществ. В авторской методике  $A'_i$  рассчитывается по формуле:

$$A'_i = \frac{\text{ПДН}_{\text{CO}}}{\text{ПДН}_i}, \quad (5)$$

где:  $\text{ПДН}_i$  — ПДН  $i$ -го вредного вещества, усл. т/год.

На основании данных о массах выбросов ЗВ АТС в атмосферный воздух г. Ростова-на-Дону и ПДН поллютантов на экосистему в 2008 году (в расчетном году получены наиболее достоверные характеристики природной среды в пределах мегаполиса и статистические данные о составе транспортного потока на уличной дорожной сети города) [1, с. 43; 5] в таблице приведены экологическая и экономическая характеристики ущерба природной среде, рассчитанные по традиционной и авторской методикам.

С учетом перечисленных факторов для конкретных условий рассчитаны значения показателей в формулах (1) и (3):  $\gamma = 1,595$  руб./усл. т;  $\sigma = 3,09$ ;  $f = 0,99$ ;  $\gamma_A = 96531,148$  руб./усл. т.  $A_i$  и  $A'_i$ , определены с использованием среднесуточных ПДК (ГН.2.1.6.1338-03). В расчетах для  $C_nH_m$  принята среднесуточная ПДК углерода ( $0,05 \text{ мг/м}^3$ ) и ПДН ЗВ на экосистему города [1, с. 43] соответственно.

**Таблица 1.**

**Сравнительная характеристика суммарных условных выбросов ЗВ и экономического ущерба природной среде**

ЗВ	$A_i m_i$ , усл. т/год	$A'_i m_i$ , усл. т/год	У, тыс. руб./год	У <sub>а</sub> , тыс. руб./год
CO <sub>2</sub>	—	5019,445	—	484533
CO	95918,081	95918,081	468	925082
C <sub>n</sub> H <sub>m</sub>	110543,28	2947,82	539	284557
R <sub>x</sub> CHO	3898,7	104,096	19	10048
SO <sub>2</sub>	72692,34	11412,696	355	1101681
NO <sub>2</sub>	6652826,625	835595,024	32461	80660947
C	149341,2	114221,127	729	11025897
TЗ	592609,5	106566,991	2892	10287034

Pb	3832070	346534,09	18698	33451334
C <sub>20</sub> H <sub>12</sub>	99037,349	85374,248	610	6418561
Σ	11608937,08	1603693,618	56771	144649674

*Примечания: 1. CO<sub>2</sub> — диоксид углерода; CO — оксид углерода; NO<sub>2</sub> — диоксид азота; C<sub>n</sub>H<sub>m</sub> — углеводороды; SO<sub>2</sub> — диоксид серы; R<sub>x</sub>CHO — альдегиды; C — сажа; ТЗ — топливная зола; Pb — соединения свинца; C<sub>20</sub>H<sub>12</sub> — бенз(а)пирен.*

Столь значимое несоответствие в условных единицах массы ЗВ (см. таблицу) является следствием различных подходов к пониманию экологической ситуации на территории. Тем не менее, предварительной оценкой негативного воздействия загрязнителей на атмосферный воздух городских территорий можно считать лишь  $\sum A'_i m_i$ , где каждое из ее слагаемых рассчитано с учетом конкретных условий экосистемы и является мерилем опасности эмиссии *i*-го ЗВ.

Сравнительный анализ экономического ущерба природной среде от выбросов микропримесей с отработавшими газами автотранспорта (см. таблицу) выявил расхождения более чем на три порядка. Такое различие позволяет говорить о том, что действующие рекомендации по определению экономического ущерба от выбросов ЗВ не покрывают затраты на утилизацию поллютантов ассимиляционным потенциалом (не говоря уже об ущербе здоровью населения) и на сегодняшний день, по крайней мере, не корректны. Неоснованно низкие экологические сборы не способствуют стимулированию экологически приемлемого поведения участников загрязнения окружающей среды, не позволяют компенсировать нанесенный экономический ущерб и обеспечить необходимые объемы финансирования природоохранной деятельности. Таким образом, недостатки «рекомендаций» оценки экономического ущерба природной среде затрудняют работу администраций различного уровня по обеспечению экологической безопасности селитебных территорий.

## Список литературы:

1. Бадалян Л.Х., Курдюков В.Н. Метод определения предельно допустимой нагрузки техногенных выбросов на экосистему территории // Проблемы региональной экологии. — 2008. — № 4. — С. 39—44.
2. Временная типовая методика определения экономической эффективности осуществления природоохранных мероприятий и оценки экономического ущерба, причиняемого народному хозяйству загрязнением окружающей среды. А.С. Быстров, В.В. Варанкин, М.А. Виленский и др. — М.: Экономика, 1986. — 96 с.
3. Инструктивно-методические указания по взиманию платы за загрязнение окружающей природной среды. Утверждено Министерством охраны окружающей среды и природных ресурсов Российской Федерации 26 января 1993 года (с изменениями на 12 июня 2011 года). — М. — 24 с.
4. Курдюков В.Н., Бадалян Л.Х. Экономический ущерб от выбросов загрязняющих веществ и возмещение нанесенного автотранспортом вреда // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2008. — Т. 6. — № 3. — Ч. 2. — С. 134—137.
5. Метод расчета масс выбросов загрязняющих веществ единичным автомобилем и транспортным потоком на участке дорожно-транспортной сети: программа для ЭВМ. Гос. регистрация № 2011610741 от 11.01.11 / Бадалян Л.Х., Курдюков В.Н., Лебедев А.Р. — М.: Роспатент, 2011.
6. Методика определения выбросов автотранспорта для проведения сводных расчетов загрязнения атмосферы городов. Государственный комитет Российской Федерации по охране окружающей среды. Утверждена приказом Госкомэкологии России № 66 от 16 февраля 1999 года. — М. 1999. — 9 с.
7. О нормативах платы за выбросы в атмосферный воздух загрязняющих веществ стационарными и передвижными источниками, сбросы загрязняющих веществ в поверхностные и подземные водные объекты, размещение отходов производства и потребления (в ред. Постановления Правительства РФ от 01.07.2005 № 410). — М. 2005. — 9 с.



# ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИНАМИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Шалаев Василий Сергеевич*

*аспирант, НОУ ВПО «Национальный институт бизнеса»,*

*г. Москва*

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

Реализация инновационной деятельности невозможна без соответствующего подкрепления инвестиционными потоками, обуславливающими расширение производственных процессов. Не вызывает сомнений, что основным условием развития инновационных процессов становится выявление существующих тенденций в данной сфере и научное обоснование адекватных современным условиям методов управления.

В экономической системе инвестиции выступают инструментом инновационной политики, реализация которой обеспечивает достижение стратегических социально-экономических установок. Согласно Федеральному закону № 39-ФЗ от 25.02.1999 г. «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» инвестиционная деятельность трактуется как вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения и (или) достижения иного полезного эффекта. С экономической точки зрения сущность процесса инвестирования связана с увеличением капитала объекта (социально-экономической системы) для получения приемлемого уровня дохода.

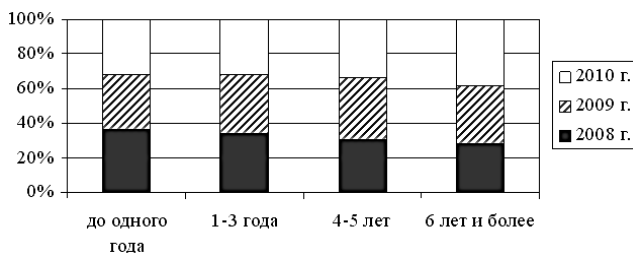
Сравнение целевых ориентиров инвестиционного процесса, встречаемых в научной литературе, и результатов эмпирического исследования, демонстрирует расхождение. Так, большая часть организаций в 2010 г. в качестве основной цели инвестирования в основной капитал выделяла не увеличение капитала, а необходимость замены изношенной техники и оборудования (67 %) и автоматизации и механизации существующего производственного процесса (46 %), а также потребность в снижении себестоимости продукции (38 %) и экономии энергоресурсов (38 %). Следует отметить сохранение данной тенденции на протяжении более чем пяти последних лет. Кроме того, не меняется ситуация и в отношении наименее существенных целей инвестирования: в качестве таковых выступает создание новых рабочих мест (18 %) и увеличение производственных мощностей с расширенной номенклатурой продукции

(29 %) [4]. Таким образом, можно констатировать существование различий в интерпретации инвестиционной деятельности в науке и практике хозяйственной деятельности.

Рассматривая роль инвестиционной деятельности в развитии инновационной сферы, нельзя не остановиться на оценке имеющих сегодня место тенденциях в данной области. Так, производимая инновационная продукция неравномерно распределена среди видов экономической деятельности, инновационный потенциал каждого из которых различен. Это объясняет, например, тот факт, что в обработке древесины, например, доля инновационных товаров относительно невелика (1,7 % от общего объема выпуска по данному виду деятельности) ввиду традиционного характера использования продукции названного вида деятельности.

Так, наибольший относительный объем инновационных товаров зафиксирован в сфере производства транспортных средств и оборудования (т. е. 17,1 % от общего объема производства в 2010 г. по данному виду деятельности), а также в химическом производстве (11,5 %). Наименьший объем производства инновационных товаров, работ и услуг наблюдается в сфере производства и распределения электроэнергии, газа и воды (0,7 %) и добычи полезных ископаемых, составляя 1,2 %.

Следует отметить, что сама инновационная продукция зачастую используется в сопряженных производствах той же цепочки добавленной стоимости. В таком случае можно предположить, что объем инновационной продукции каким-либо образом связан с продолжительностью использования новых производственных технологий. Так, инновационно-технологическая динамика последних лет свидетельствует о возрастающем количестве передовых производственных технологий долгосрочного использования: 64 % из них рассчитаны на применение в течение 4 лет и более, тогда как краткосрочные технологии в общей массе не превышают и 10 % (см. рис. 1).



**Рисунок 1. Число передовых производственных технологий по продолжительности периода их использования, шт. [6]**

Под использованием передовой производственной технологии по методологии Федеральной службы государственной статистики рассматривается ее внедрение и производственную эксплуатацию. Технология учитывается, только если наблюдается ее производственная эксплуатация, результатом которой выступает выпуск продукции или предоставление услуг. Так, если в 2008 г. общее число передовых производственных технологий составляло 184374 единицы, то к 2010 г. — уже 203330 единиц, т. е. наблюдался прирост, равный 10,3 %. Однако следует отметить, что одновременно с этим сократилось число изобретений, используемых в технологиях с 2429 единиц в 2008 г. до 1012 в 2010 г.

Наглядное представление структуры используемых технологий по срокам и видам деятельности позволяет отчетливо проследить доминирующие сегменты, в которых отмечается наибольшая их концентрация. Наибольшее количество долгосрочных технологий сосредоточено в производстве, обработке и сборке, а также в проектировании и инжиниринге (29826 и 23441 технологий соответственно). Не меньшее число долгосрочных технологий сосредоточено в секторе связи, телекоммуникаций и управления. Наименьшее количество изобретений и технологий зафиксировано в интегрированном управлении (27) и погрузочно-разгрузочном сегменте транспортных услуг (18 единиц).

Если рассматривать инвестирование в инновационную сферу по такому критерию, как объем вложений, следует отметить, что первые позиции традиционно занимают сделки с проектами, находящимися не на начальных стадиях своего развития. В то же время по числу проинвестированных компаний, напротив, преобладают сделки на «венчурных стадиях» (посевной и начальной,

а также ранней стадии). Так, по данным Российской ассоциации венчурных инвесторов, на стадии расширения, реструктуризации и поздних стадиях зафиксированы инвестиции на общую сумму около 2,8 млрд. долл. (совокупно 30 проинвестированных компаний) против примерно 270 млн. долл. на венчурных стадиях (105 компаний) [1, с. 29]. Иными словами, доля сделок по объему инвестиций на венчурных стадиях сохраняется, составляя, как и ранее, порядка 10 %.

Особую роль в исследовании влияния инвестиционных процессов на инновационную динамику играет оценка факторов, ограничивающих инвестиционную деятельность. К числу факторов лидирующего характера следует отнести недостаток собственных ресурсов (его отмечают 67 % организаций), неопределенность экономической ситуации в стране (32 %), высокие процентные ставки по кредитам (31 %). Наименее значимыми представляются такие аргументы как неудовлетворительное состояние технической базы (5 %) и несовершенная нормативно-правовая база, регулирующая инвестиционные процессы (10 %).

Таким образом, сказанное позволяет сделать вывод о том, что инвестиционная деятельность рассматривается участниками рынка как необходимый и экономически целесообразный процесс, способствующий материально-технологическому обновлению. Наличие заинтересованности хозяйствующих субъектов в активизации инновационной динамики, проявляющееся во все более широком включении в производственный процесс новых производственных технологий, свидетельствует о существовании значительного потенциала инновационной динамики в Российской Федерации. Следовательно, изыскание путей и механизмов использования этого потенциала является одной из приоритетных научных задач в сфере исследования инвестиционных процессов.

### **Список литературы:**

1. Обзор рынка. Прямые и венчурные инвестиции в России 2011. — СПб.: Российская ассоциация венчурных инвесторов, 2012. — 100 с.
2. Объем инновационных товаров, работ и услуг по видам экономической деятельности // Банк готовых документов ФCGC. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_13/IssWWW.exe/Stg/d5/21-42.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/IssWWW.exe/Stg/d5/21-42.htm) (дата обращения: 18.11.2012).
3. Распределение организаций по оценке факторов, ограничивающих инвестиционную деятельность (по материалам выборочных обследований инвестиционной активности организаций) // Банк готовых документов ФCGC. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_13/IssWWW.exe/Stg/d6/23-15.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/IssWWW.exe/Stg/d6/23-15.htm) (дата обращения: 18.11.2012).
4. Распределение организаций по оценке целей инвестирования в основной капитал (по материалам выборочных обследований инвестиционной активности организаций) // Банк готовых документов ФCGC. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_13/IssWWW.exe/Stg/d6/23-14.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/IssWWW.exe/Stg/d6/23-14.htm) (дата обращения: 18.11.2012).
5. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» № 39 от 25.02.1999 г.
6. Число передовых производственных технологий в 2008—2010 гг. по продолжительности периода их использования // Банк готовых документов ФCGC. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_13/IssWWW.exe/Stg/d5/21-31.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/IssWWW.exe/Stg/d5/21-31.htm) (дата обращения: 18.11.2012).

## СЕКЦИЯ 7.

### УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

#### АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

*Пашина Дарья Дмитриевна*

*студент института экономики и финансов КФУ,  
г. Казань*

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

*Салахиева М.Ф.*

*канд. экон. наук, доцент*

*E-mail: [Albert171@yandex.ru](mailto:Albert171@yandex.ru)*

Кризис 2008 года заставил многих организаций сокращать персонал. Как в такой ситуации не потерять позитивный имидж, в формировании которого компания вкладывала немалые средства несколько лет? В этом случае поможет аутплейсмент — ряд мер, направленных на сокращение последствий увольнения сотрудников. Во время кризиса 2008 года возросло количество незаконных увольнений. В большинстве случаев суд признает виновным работодателя, который нарушает процедуру увольнения. Многие работодатели, решая сэкономить, несут большие издержки на удовлетворение исков [1, с. 26].

Таких последствий можно было бы избежать, если бы работодатели более социально-ориентировано относились к своим сотрудникам и несли определенную ответственность перед ними. Зачастую подать в суд бывший сотрудник решает из-за перенесенного стресса, обиды на работодателя. Согласно рейтингу стрессогенных факторов потеря работы занимает 4 место после болезней близких или развода. Динамика переживаний в данном случае вполне соответствует тому, как человек реагирует на сильное потрясение [2, с. 45].

Но есть и работодатели, которые помогают человеку перевести гнев в более конструктивное русло и поскорее перейти к поиску новой работы. Таким образом, именно в тот период, когда сотрудник

способен сгоряча навредить компании, он находится «под присмотром» и получает сочувствие и ободрение.

Многие европейские компании активно используют технологию аутплейсмента. Например, во Франции есть агентства, занимающиеся исключительно аутплейсментом. В Великобритании подавляющее большинство предприятий (90 %) поддерживают своих уволенных сотрудников. Осуществлять процедуру аутплейсмента компания может сама или с привлечением специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам услуг по процедуре увольнения.

На российском рынке услуга аутплейсмента появилась в конце 1998 года, когда экономический кризис привел к массовым увольнениям сотрудников многих компаний. В кризис 2008 года эта услуга стала востребована и предлагается практически всеми кадровыми компаниями.

На Западе классический аутплейсмент предусматривает твердо гарантированное трудоустройство. При этом оговариваются сроки выхода кандидата на новую работу, его будущая зарплата и даже минимальный состав компенсационного пакета. В России же аутплейсмент сводится лишь к помощи в адаптации и поиске работы, если речь идет о среднем звене, и лишь в исключительных случаях подписывается договор на гарантированное трудоустройство.

Пионерами российского аутплейсмента стали западные компании Manpower и DBM Inc, а также российское кадровое агентство («Анкор»).

Конечно, существуют и реальные примеры применения аутплейсмента в России.

При покупке завода «Новомосковскбытхим» компания Procter & Gamble провела аутплейсмент порядка тысячи человек, затратив на эту процедуру около 1 млн. долл. Procter & Gamble при помощи кадрового агентства OBS открыл центр переквалификации персонала «Старт», который занялся переобучением и трудоустройством уволенных.

В связи с закрытием одного из предприятий Группы Danone — петербургской кондитерской фабрики «Чок энд Роллс» — компанией «Прогресс–Инфо» был реализован масштабный проект аутплейсмента персонала.

В 2003 году инвестиционная компания «Росбилдинг» основала центр трудоустройства. За два года компания через центр трудоустроила около 4000 человек. В целом на деятельность центра компания потратила более 60 млн. руб.

Изменения, проходившие в РАО «ЕЭС», сопровождались использованием аутплейсмента, что позволило избежать социального напряжения и дало возможность увольняемым сотрудникам получить новую специальность или новое место работы.

В связи с реконструкцией оборудования компания МГТС была вынуждена уволить часть сотрудников, используя для этого внутренний аутплейсмент.

Конечно, можно привести и другие положительные примеры, но их все равно немного по сравнению с большим количеством безразличного отношения к увольняемым.

Технология аутплейсмента может включать различные инструменты. Одни из них являются достаточно простыми, которые под силу провести в компании при наличии специалиста, например, помощь в написании резюме. А тренинги или курсы переподготовки лучше доверить внешним специализированным организациям.

Преимущества применения аутплейсмента достаточно много [3, с. 43]:

1. сохранение имиджа компании;
2. социальная и психологическая забота о персонале;
3. снижение расходов, понесенных в связи с улаживанием правовых разногласий между сторонами (судебные иски);
4. относительная гарантия, что сотрудник не уйдет к конкурентам;
5. поддержание лояльности сотрудников компании.

Отметим, что среди перечисленных преимуществ больше социальных, нежели экономических. Тогда как в реальности такие плюсы дают компаниям достаточно большие экономические выгоды за счет повышения производительности труда, качества продукции.

Конечно, у каждой технологии есть свои недостатки. Пожалуй, наиболее существенным является дороговизна. При проведении внутреннего аутплейсмента эта процедура не такая дорогостоящая, внешний аутплейсмент в несколько раз дороже [4, с. 67].

Самым существенным минусом этой технологии является дороговизна. При проведении внутреннего аутплейсмента эта процедура не такая и дорогостоящая.

Компания, не обращающая внимание на грамотное увольнение, может столкнуться с такими проблемами как: судебные иски, потеря конфиденциальности информации, проверки налоговой и трудовой инспекций.

Во время массовых увольнений, которые происходят в наши дни повсеместно, многим российским компаниям, возможно, не хватает



времени, ресурсов, и опыта, чтобы организовать трудоустройство уволенным работникам.

Решать проблему увольнения можно и на государственном уровне:

1. внести в Трудовой кодекс обязательную помощь работодателей увольняемым сотрудникам; при этом можно учитывать факторы, влияющие на выбор аутплейсмента.

2. обеспечить поддержку служб занятости, в которых сотрудник перед увольнением может воспользоваться услугами: пройти психологическое тестирование, получить консультацию, выбрать курсы переподготовки; необходимым условием является более тесное взаимодействие работодателей и служб занятости.

Аутплейсмент становится все более востребованной по мере развития цивилизованного подхода при работе с персоналом. Если для компании важно будущее ее бизнеса и небезразлично отношение сотрудников к ней как к работодателю, если организация заинтересована в позитивном расставании с сокращаемом персоналом, она обязательно найдет ресурсы для помощи увольняемым сотрудникам [2, с. 56].

В заключении, хочется отметить, что услуга аутплейсмента важна для развития культуры цивилизованного увольнения и является возможностью перехода российских компаний на более высокий уровень трудовых отношений.

### **Список литературы:**

1. Потемкин В.К. Управление персоналом: учебник для вузов // Потемкин В.К. — СПб.: Питер, 2011.
2. Савченко Л.С. Профессионализм работников аппарата управления и работников сферы производства / Савченко Л.С. // Экономика и управление: Российский научный журнал. — 2009. — № 40.
3. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебное пособие // — М.: «Инфра-М», 2011.
4. Сухорукова М.Н. Управление человеческим потенциалом / Сухорукова М.Н. // Управление персоналом. — 2009. — № 2.

# ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

*Пиримова Людмила Селимовна*

*студент, научный сотрудник, Финансовый Университет  
при Правительстве РФ,  
г. Москва*

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

Совсем недавно еще почти никто не знал такого словосочетания, как «корпоративная культура» (далее — КК), хотя на самом деле она существовала всегда. Что это вообще такое? Существует несколько определений КК.

Так, например, Э. Джекс под КК понимает вошедшую в привычку, а также ставшую некоторой традицией систему мышления человека и способы действий, которые разделяют работники организаций, предприятий и т. д. и которые должны быть усвоены и в какой-то степени приняты новыми сотрудниками для того, чтобы стать частью коллектива [1, с. 127].

Существует и другое определение, понимание КК. Например, Г. Морган считает, что КК является одним из способов осуществления предприятиями своей деятельности за счёт использования традиций, языка, а также других многочисленных средств передачи основных ценностей, убеждений, мыслей, идеологий, которые способствуют направлению деятельности организации в нужное русло [1, с. 128].

Таким образом, в основе КК лежат те мысли, точки зрения, основополагающие ценности, разделяемые сотрудниками компании. В нее входят различные стили поведения людей, их общение с клиентами и своими коллегами, их активность в работе и осуществлении ими своих непосредственных обязанностей, также входит их заинтересованность в работе, что способствует развитию мотивации и многие другие факторы. Они могут быть абсолютно разными.

И нельзя КК недооценивать, так как она является мощным внутренним конкурентным фактором, который стимулирует управляемость организации, обеспечивает развитие бизнеса, дает сотрудникам возможность расти лично и материально. Благодаря сильной КК все сотрудники организации становятся большой сплоченной командой, где каждый сотрудник выполняет только те задания, которые служат ее благу, а также развивают компанию.

Основной целью КК является предоставление людям помощи в целях более продуктивного исполнения своих обязанностей в компаниях и получения от этого большего удовлетворения, что в свою очередь приводит к улучшению показателей экономической эффективности деятельности самой уже организации в целом. Лояльность сотрудников, текучесть кадров и отношение к работе, а также мотивация сотрудников очень зависят от того, в какой коллектив они попадают.

Каковы же пути формирования КК?

Формирование КК идет непосредственно от формальных лидеров, т. е. руководства организации, или, что бывает реже, неформальных. Поэтому самым необходимым для руководителя, желающего сформировать позитивную КК является формулировка для самого себя основных ценностей компании. По статистике в большинстве западных компаний КК сформирована осознанно в отличие от российских компаний. В иностранных компаниях новый сотрудник в первую очередь знакомится с основными принципами развития организации, взаимоотношений с сотрудниками и клиентами. Например, в одних компаниях имеется большой стенд, на котором указаны основные принципы КК, в других существует несколько красочно изданных брошюр, где руководитель компании пишет об основополагающих ценностях компании и принципах ее работы, есть компании, в которых проводятся «Дни новичка» с выступлениями руководителей компаний и раздачей материалов и т. д.

КК бывает как позитивной, так и негативной.

Позитивная КК отражает ценность работы как способа саморазвития, а также ценность компаний как условие их реализаций. Негативная КК представляет собой различные ситуации, при которой деятельность сотрудника именно в этой конкретной компании является выгодным для него, но не несет при этом ценностный характер с точки зрения его саморазвития и самореализации. Исследования «отрицательных» КК показывают, что в подобных структурах преобладают такие межличностные отношения, как безразличие к остальным сотрудникам и своей работе, обезличивание проблем, слепое подчинение руководству, антипатия. По мнению многих специалистов в области управления персоналом, в организациях с «негативной» культурой отмечается ряд проблем: наличие слухов и сплетен, подрывающих авторитет руководителя у его сотрудников; не доверительное отношение к руководству; высокая текучесть кадров; «умственная» утечка кадров, то есть имеется физическое присутствие сотрудника, но «отсутствует» интеллектуальное

и эмоциональное, работают в течение дня несколько часов, некачественно, выполняя лишь те обязанности, которые являются наиболее необходимыми, происходит растягивание времени при выполнении заданий, в то время как оставшиеся часы рабочего дня уходят на различные мероприятия, не способствующие эффективному развитию компании: перекуры, чаепития, зачастую неоднократные, непроизводительные разговоры и т. д. Все эти факторы затормаживают развитие не только организации, но и самих людей, работающих в ней.

Позитивная же культура характеризуется следующими особенностями: сотрудник ощущает свое непосредственное отношение к результатам проделанной им работы всей организации и на определение дальнейших действий для ее дальнейшего развития. Он чувствует непосредственно личную ответственность за общий результат всей компании, к тому же такое добросовестное отношение сотрудника становится нормой его поведения. Общественное мнение негативно настроено к проявлениям фиктивной трудовой активности. Успех в работе сотрудника становится основанием и для самоуважения и уважения со стороны коллег, устанавливаются доброжелательные межличностные отношения в коллективе. Именно поэтому формирование позитивной КК может поспособствовать значительному снижению текучести персонала, поднятию его мотивации, увеличению производительности.

Интересно, что организации с ярко выраженной КК гораздо эффективнее в использовании человеческих ресурсов. КК — одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Как только человек удовлетворяет материальные потребности, у него возникает потребность в другом: положении в коллективе, общности ценностей, нематериальной мотивации. И в этом случае на первый план выходит КК.

Любопытно, что в России как-то не очень принято говорить о КК прямо и конкретно. Практика показала, что достаточно часто один и тот же квалифицированный специалист производит очень разное впечатление в разных организациях. С чем это связано? Конечно, не с тем, что человек внезапно теряет или приобретает профессиональные навыки. Дело в разнице КК.

Например, российская компания подбирает помощника руководителя. К кандидатам предъявляются определенные профессиональные требования. Два кандидата отобраны, но один достаточно просто общается, опыт работы в прошлом — инженер, 1—2 года назад переквалифицировалась в секретари, владеет иностранным языком,

а второй — профессиональный референт-переводчик со знанием двух языков и несколько богемным стилем общения. Менеджеру по персоналу понравился второй кандидат. Но директору после общения с обоими кандидатами гораздо ближе первый кандидат, а богемность и высокий уровень образования его несколько раздражают. Такая же ситуация сложилась по другим позициям. Из этого можно сделать вывод, что директор, в целом, формирует команду «под себя».

И другой пример. В крупном западном холдинге, с уже и сформированной КК, с традициями и прописанными особенностями поведения сотрудников, одним из важнейших параметров отбора — соответствие КК потенциального сотрудника компании. Каждому кандидату на любую должность очень подробно рассказывалось о компании, традициях, особенностях общения. После чего становилось ясно, что для некоторых это — дополнительная мотивация, а других — негативный фактор. Именно поэтому только те, кто мог принять существующую КК, приходили работать, и, как правило, оставались надолго.

Внедрение КК часто процесс сложный и болезненный. Традиции и принципы построения КК бывают очень разные. Главное для руководителя сделать правильный выбор, создать КК в организации и не пускать все на самотек, а сотруднику выбрать для себя подходящий тип.

Например, в крупную российскую организацию на одну из руководящих позиций пришел человек из западной компании с очень известным брендом и определенными традициями (адапционная программа для новых сотрудников, социальные льготы, системное обучение, офисный стиль одежды, уважительное отношение к коллегам, переговоры с клиентами на высоком уровне и т. д.). На новом месте работы ничего этого не было. Возможно, что-то и не нужно (например, форма одежды), но отсутствие обучения, минимальных социальных льгот, заметно тормозило рост и развитие организации в целом. Новый сотрудник, понимая данную проблему, стал пытаться постепенно внедрить самое важное. Удалось добиться того, что некоторым сотрудникам организация оплатила обучение, другим были даны возможности для карьерного роста, появились социальные гарантии, улучшился микроклимат в коллективе. В итоге, увеличился объем продаж направления, которым руководил новый сотрудник.

Опыт показывает, что ситуация в российских компаниях заметно изменилась за последние годы. С одной стороны, рынок стал более

разнообразным. С другой — руководители стали понимать, что КК и сотрудники, представляющие компанию, определяют позиционирование ее на рынке, уровень работы с клиентами, имидж. Здоровый психологический климат позволяет сотрудникам сплоченно добиваться поставленных целей для себя и для компании в целом. Компании с сильной КК более конкурентоспособны.

Из изложенного выше материала напрашиваются некоторые выводы. Во-первых, организация, не занимающаяся формированием КК, не придающая ей должного внимания, в последствии будет обречена на провал, потому что развиваться в современных условиях рыночной экономики способны организации со сплоченным персоналом, то есть, так называемой эффективно осуществляемой КК. Во-вторых, КК способствует поддержанию доверительных отношений в коллективе, что зачастую является сильной мотивацией для сотрудников организации. Это же в свою очередь обеспечивает меньшую текучесть кадров и эффективную работу людей на благо организации.

Создание эффективной КК является одним из самых действенных способов разгрузить руководство. КК задает долговременную цель существования предприятия, создает определенные корпоративные стандарты, которым должны следовать все сотрудники для эффективного достижения поставленной задачи.

### **Список литературы:**

1. Занковский А.Н. «Организационная психология»: издание 2-е; Издательство МПСИ; 2008 г. — 270 с.
2. Мескон М.Х., Хедоури Ф., Альберт М. «Основы менеджмента»: — М.: «Дело», 2008 г. — 672 с.
3. Э. Шейн «Организационная культура и лидерство» — С.-Пб.: «Питер», 2008 г. — 336 с.

## СЕКЦИЯ 8.

### ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

#### РАЗВИТИЕ СТРАХОВАНИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Абдырахманова Гульчехра Батырбековна*  
*ст. преподаватель*

*Режабалиева Назира Нуралиевна*  
*соавтор, преподаватель*

*Махмудова Гульбахар Умарджановна*  
*соавтор, преподаватель ЖАГУ, г. Джалал-Абад*  
*E-mail: [anmasto@rambler.ru](mailto:anmasto@rambler.ru)*

В современных условиях, с переходом экономики республики из планового регулирования на рыночные отношения, актуальным является вопрос о наличии негосударственной финансовой защиты субъектов рыночных отношений. В этой части большие неиспользованные резервы в развитии национальной страховой системы показаны через проведение социально значимых видов страхования. Создание развитого современного национального страхового рынка требует в настоящее время качественной разработки системных и структурных реформ.

Сфера страхования должна охватывать все стороны производственной и социально-экономической жизни и общества выполняя компенсационную, накопительно-сберегательную и инвестиционную функции.

Особая важность страхования определяется следующим: страхование предоставляет защиту различных интересов граждан и организаций, вне зависимости от поддержки со стороны государства.

Развитое состояние страхования создаст одну из основ устойчивого развития экономики. Оно позволит не только снизить бюджетные расходы при наступлении убытков природно-техногенного характера, но и значительно уменьшить стоящих перед государством ряд вопросов социально-экономического характера в части социаль-

ного обеспечения (выплата пенсионных накоплений, пособий по утрате трудоспособности или смерти кормильца, оплата медицинских расходов) и т. д.

Страхование привлекает на среднесрочной и долгосрочной основе денежные сбережения населения и организаций в национальную экономику и является одним из наиболее стабильных источников среднесрочных и долгосрочных инвестиций. Необходимость наличия стабильного страхового рынка является актуальной в связи с проводимыми в республике приватизационными процессами, когда большинство объектов государственной собственности переходит в частный сектор. Это также обуславливает создание устойчивой негосударственной системы финансовых гарантий, которые должны обеспечить устойчивый экономический рост и возмещение ущерба в случае стихийного бедствия (бури, урагана, обвала, оползня, наводнения, удара молнии и т. д.); несчастного случая (взрыва, авто- и авиакатастроф и т. п.), техногенной аварии, пожара и иных непредвиденных явлений, способных негативно повлиять на имеющиеся и формирующиеся производственные связи.

Деятельность страховых организаций, как деятельность других финансовых институтов, осуществляющих операции с финансами граждан, в первую очередь зависит от уровня доверия населения, страховой культуры, стабильности экономики. В свою очередь развитие страхования, как категории экономической безопасности, зависит от уровня развития законодательной базы, эффективности проводимой государством налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики государства, качества надзора за страховой деятельностью и качественного состояния страховых организаций.

В мае 1998 года в республике было зарегистрировано 86 страховых компаний, однако реально действовало только 39—45 %; остальные фирмы либо не действовали, либо закрывались вследствие отсутствия поступлений страховых платежей. Кроме этого, в этот же период времени было зарегистрировано 5 совместных страховых компаний с привлечением страховых и банковских капиталов из таких стран, как Германия, Англия, Россия, Казахстан и др. Затем, после кризиса 1998 года, количество страховых организаций стало резко сокращаться, и по состоянию на 1 января 2003 года в республике функционировало 23 страховых компаний, из них 8 страховых компаний с привлечением иностранного капитала. Внедрение иностранных компаний на страховой рынок Кыргызстана рассматривается как положительная тенденция, поскольку это позволяет отечественным компаниям перенимать опыт работы западных



страховых компаний, а также дает реальную возможность осуществлять страхование крупных и долгосрочных рисков в ведущих американских и европейских перестраховочных компаниях, что в конечном итоге, позволит кыргызстанцам обеспечить надежность и гарантии достижения защищенности от рисков в крупных деловых проектах.

За прошедшие годы также отмечается сокращение числа страховых организаций, имеющих право на проведение страховой деятельности на территории Кыргызской Республики. Если по состоянию на 1 января 2004 года на рынке страховых услуг функционировало 15 страховых компаний, то на 1 января 2005 года и на начало 2006 года право на осуществление страховой деятельности имело лишь 12 компаний. На начало 2007 года право на осуществление страховой деятельности имело уже 16 компаний, а в 2008 году стало действовать 17 страховых компаний, к концу 2011 года было зарегистрировано 18 страховых компаний.

На территории Кыргызской Республики в соответствии действующим законодательством страховую деятельность вправе осуществлять юридические лица, созданные и зарегистрированные в органах юстиции в форме акционерного общества (закрытого или открытого типа) и получившие в установленном порядке соответствующую лицензию на право проведения страховой деятельности.

Представляется возможным в целом оценить роль надзорного органа в регулировании страхового рынка как положительную, поставленные перед ним задачи были реализованы. Более того, схема участия органа страхового надзора в регулировании страхового рынка в целом была создана как раз на рассматриваемом этапе, и большинство ее важнейших составляющих (таких как лицензирование, регулирование финансовой устойчивости и др.) сохранились до настоящего времени практически в неизменном виде.

Подводя итоги, следует отметить, что к настоящему периоду в целом был создан страховой рынок и система его регулирования, отвечающая потребностям своего времени.

Система регулирования была создана практически «с нуля», быстрыми темпами и с учетом опыта развитых стран. На орган страхового надзора был возложен широкий круг обязанностей, проведен огромный объем работ, разработана нормативно-методическая база регулирования, проведены через процедуру лицензирования и регистрации все субъекты страхового рынка. Было задействовано большинство инструментов регулирования, применяющихся в развитых странах.

К упущенным возможностям следует отнести отсутствие механизма участия государственных органов в случае конфликта между страхователем и страховщиком (как обанкротившимся, так и действующим, но по каким-то причинам, не выполнившим обязательства перед клиентом). Также можно назвать то обстоятельство, что, не было в полной мере использовано косвенное регулирование и стимулирование развития страхования, особенно налоговое. Если бы для добровольного страхования были предусмотрены налоговые стимулы, успехи страховщиков были бы более значительными.

Однако, несмотря на все недоработки, практика страхования подтвердила, что нормальное развитие рынка возможно только при наличии эффективной системы государственного регулирования.

В заключение краткого обзора истории становления страхового рынка Кыргызской Республики хотелось бы отметить, что все необходимые условия динамичного роста этого сегмента экономики присутствуют, а именно:

- приняты основные законодательные акты, регулирующие страховую деятельность;
- введется подготовка профессиональных кадров, как для регулирующего органа, так и для представителей рынка;
- благоприятным фактором для развития страхового рынка является членство Кыргызстана в ВТО (Всемирная торговая организация);
- особое геополитическое положение Кыргызстана.

Развитие страхования, зависит от уровня развития законодательной базы, эффективности проводимой государством налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики, качества надзора за страховой деятельностью и качественного состояния страховых организаций.

Министерством финансов совместно с Национальной ассоциацией страховщиков разработана и принята «Концепция развития страхования в Кыргызской республике», которая определяет перспективы и мероприятия в области развития страхования в Кыргызской Республике до 2010 года.

В рамках данной Концепция для достижения поставленных задач для развития страховых услуг в республике предусмотрено проведение мероприятий направленных на: развитие добровольного и обязательного страхования; обеспечение надежности и финансовой устойчивости системы страхования; развитие государственного регулирования; совершенствование государственного органа по страховому надзору; развитие инвестиционной деятельности страховых организаций; развитие институтов страховой системы и совершенст-

ование налогообложения; развитие взаимоотношений с международными организациями в области страхования.

В результате выполнения данных мероприятий, при условии устойчивости положительных тенденции экономики Кыргызской Республики в целом, основные количественные характеристики отечественного страхового рынка (объем страховых взносов и емкость страховых компаний) должны возрасти порядка в 10—12 раз. Наиболее динамичными темпами развития страхования в течение 3—5 лет должны стать имущественное страхование ответственности и обязательное страхование гражданской ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, гражданской ответственности перевозчика опасных грузов гражданской ответственности эксплуатирующих опасные производственные объекты, а также гражданской ответственности перевозчика перед пассажирами. Следствием этого должен стать рост отношения страховых взносов к внутреннему валовому продукту, и достигнуть 3 процентов.

С 01 июля 2010 года, согласно Постановлению № 113 от 26 февраля 2010 года, вступил в силу Закон Кыргызской Республики «Об обязательном страховании»:

1. «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».
2. «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика опасных грузов».
3. «Об обязательном страховании гражданской ответственности гражданской ответственности организации, эксплуатирующих опасные производственные объекты».
4. «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика перед пассажирами».

Увеличение внутреннего спроса на страховые услуги, активная государственная поддержка страхования, развитие инфраструктуры обусловят формирование и появление крупных и достаточно устойчивых национальных страховых компаний, способных создать здоровую конкуренцию на внутреннем рынке страхования, обеспечению дополнительного притока инвестиционных ресурсов в экономику Кыргызстана.

Налицо положительные тенденции, которые свидетельствуют о том, что страхование является перспективной отраслью финансовых услуг и как экономический инструмент развития экономики получит достойное развитие в Кыргызской Республике в будущем.

### **Список литературы:**

1. Ермасов С.В., Н.Б. Ермасова Страхование, Москва, — 2004 [1, с. 456].
2. М.И. Басаков Страхование, Ростов-на-Дону, 2004 [1, с. 187].
3. Страхование в Кыргызской Республике: Опыт, проблемы и перспективы развития, Бишкек-2005, сборник материалов проекта ТАСИС [1, с. 200].

## **ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА РОССИИ: ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

***Крикунова Наталья Валентиновна***

*канд. экон. наук, доцент ВГСХА,  
г. Великие Луки*

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

Пенсионная система является одним из важнейших элементов в сфере социального обеспечения развитых стран, она влияет на формирование и изменение социального статуса граждан, является отражением исполнения основных функций государства.

В настоящее время пенсионная система России переживает трудный период и справедливо критикуется с различных сторон. Пенсионеры считают ее несправедливой из-за низких размеров пенсий, а работодатели считают пенсионную систему дорогостоящей и малоэффективной, так как вносят в ПФР немалые суммы страховых взносов, которые не обеспечивают достойных пенсий работникам. В данной статье рассмотрены основные проблемы действующей пенсионной системы и представлены возможные меры их решения.

Пожалуй, основной проблемой нынешней системы пенсионного обеспечения остается низкий размер пенсий. За последние четыре года политика ускоренного повышения пенсий привела к их значительному росту. Большую часть прошлого десятилетия средний размер пенсии варьировался вокруг величины прожиточного минимума пенсионера, а к 2012 году он составляет уже около 170 %. Ставка замещения, измеряемая через соотношение средней пенсии и средней начисленной заработной платы, с 23 % в 2007 году поднялась до 35 % в 2011—2012 годах, что приближает ее к рекомендуемому Международной организацией труда значению в 40 % [2]. Однако, несмотря на позитивную тенденцию, даже с учетом соответствия показателей

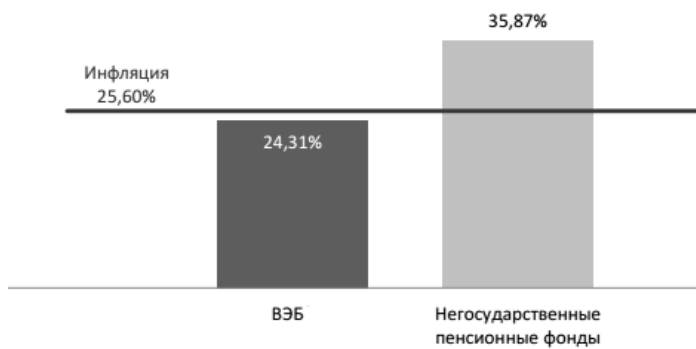
величины пенсионных расходов государства и тарифов пенсионных отчислений средним значениям стран — членов ОЭСР, коэффициент замещения остается в 1,5—2 раза ниже среднего показателя развитых стран. Причинами такого несоответствия можно считать большую, чем в развитых странах, долю теневого сектора экономики, из которого не поступают обязательные взносы вообще, а также ухудшение демографических пропорций. Так, согласно прогнозу Росстата, к 2030 году соотношение между численностью лиц в пенсионном и трудоспособном возрасте увеличится с 36 % до 52 % [6].

Также неразрывно связана с предыдущей и проблема финансовой нестабильности пенсионной системы, т. к. увеличение пенсий влечет за собой и соответствующее увеличение расходов всех участников пенсионной системы и, в первую очередь, государства. Реальная зависимость пенсионной системы от бюджета с увеличением пенсий постоянно растет, так, совокупный трансферт на пенсионное обеспечение из федерального бюджета вырос с 1,6 % ВВП в 2008 году до 3,9 % в 2011 и составил порядка 19,5 % расходов федерального бюджета [4; 6]. Кроме того, для поддержания коэффициента замещения на целевом уровне в 40 %, по прогнозным оценкам руководителя Экономической экспертной группы Е.Т. Гурвича, в среднем в 2010—2050 гг. трансферт из федерального бюджета придется увеличивать каждые пять лет на 1 процентный пункт ВВП, либо повышать ставку пенсионных взносов — на 1 процентный пункт каждый год [1, с. 113]. Примерно такое же — на 9,4 % ВВП за 40 лет — увеличение пенсионных расходов предсказывает для России агентство Standard&Poors [3, с. 63]. В будущем развитие данной проблемы может привести к росту дефицита федерального бюджета и бюджета государственного пенсионного фонда и, как следствие, к возможному сокращению размеров пенсий.

Одним из серьезных плюсов новой накопительной пенсионной системы по сравнению с прежней заключается в возможности самостоятельного управления своими пенсионными накоплениями путем инвестирования накопительной части пенсии, участия в программе государственного со-финансирования, а также путем участия работников и работодателей в программах негосударственного пенсионного обеспечения. Однако на сегодняшний день население все еще слабо осведомлено об этих возможностях: только 23 % работающих граждан передали накопительную часть своих пенсионных взносов на управление в УК или НПФ, остальные же 77 % остаются «молчунами». В программе государственного софинансирования по данным ПФ РФ на 1 июля 2012 года участвует

8,18 млн. человек, что составляет 11,5 % занятого населения [5]. В программах же добровольного негосударственного пенсионного обеспечения участвует лишь около 9 % работающих граждан, причем подавляющее большинство из них — участники корпоративных пенсионных программ. Причины слабого развития индивидуальных договоров с НПФ, по данным опросов населения, связаны, прежде всего, с низкими доходами большей части населения и сохраняющимся недоверием негосударственным финансовым институтам. Последний барьер постепенно ослабевает по мере развития финансовой грамотности населения. Еще один важный барьер в развитии добровольного пенсионного обеспечения — низкая доходность пенсионных накоплений, заметно уступающая альтернативным формам вложений.

Однако, несмотря на открываемые новой системой возможности, большая проблема накопительной компоненты пенсии заключается в неэффективном управлении ее средствами. Так, за последние 7 лет, после того как в 2004 году были введены пенсионные накопления, накопленная доходность Внешэкономбанка (ВЭБа) по управлению пенсионными накоплениями не смогла окупить инфляцию, а ведь как было упомянуто ранее в его портфеле находится порядка 77 % всех средств. Средняя же доходность негосударственных пенсионных фондов смогла превысить накопленный уровень инфляции (см. рис. 1) [7].



**Рисунок 1. Сравнение доходности НПФ и ВЭБа по отношению к инфляции [5]**

За исключением последних 2 лет практически 90 % фондов регулярно показывали лучший среднегодовой результат инвестиро-

вания средства пенсионных накоплений, нежели ВЭБ, в портфеле которого по умолчанию находятся пенсионные накопления граждан [7].

Решение первых двух проблем многие эксперты видят в повышении пенсионного возраста, что поможет одновременно снизить финансовую нагрузку на бюджет пенсионного фонда и увеличить объем обязательных отчислений за счет более длительной трудовой деятельности. Однако эта мера абсолютно непопулярна среди населения страны, пенсионный возраст в которой не менялся еще с 30-х годов прошлого века, а также здесь стоит учитывать разницу в средней продолжительности жизни и уровне медицинского обслуживания между нашей страной и развитыми странами с более высоким порогом пенсионного возраста. В качестве более мягких вариантов рассматриваются возможности увеличения минимального страхового стажа и стимулирование добровольного откладывания выхода на пенсию через значительное повышение пенсии тем, кто обращается за пенсией позже положенного срока.

Также активно обсуждается вопрос реформирования досрочных пенсий с целью их вывода из распределительной пенсионной системы путем создания обязательных профессиональных пенсионных систем или в рамках системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Эти меры помогут повысить фактический возраст оформления пенсии, который с учетом возможности досрочного выхода на пенсию на данный момент составляет 54,0 года для мужчин и 52,5 года для женщин [8, с. 106].

Вне пенсионной системы увеличить объем обязательных отчислений и увеличить личный страховой стаж граждан можно путем стимулирования занятости молодежи, женщин с детьми (различные формы официальной гибкой занятости, социальные услуги для детей и пожилых), а также повышение производительности труда (политика поддержки непрерывного образования, переобучения и повышения квалификации) [2].

Что же касается эффективности управления пенсионными средствами, самым обсуждаемым вопросом на данный момент является актуальность существования накопительной компоненты в принципе. Некоторые эксперты предлагают включить ее в страховую часть, пополнив тем самым бюджет пенсионного фонда и сохранив ее от инфляции, другие напротив, ратуют за увеличение роли накопительной части путем вовлечения самих работников в формирование своих пенсионных накоплений за счет обязательных отчислений из заработной платы.

В нынешних демографических условиях расходы государства на пенсионное обеспечения будут стремительно расти, поэтому необходимо более активно поддерживать становление добровольного пенсионного обеспечения, что послужит, с одной стороны, улучшению качества жизни пенсионеров в ближайшей перспективе, а с другой — будет способствовать социально-экономическому развитию регионов путем инвестирования на эти цели сформированных таким образом ресурсов. Развивать данное направление нужно путем активного информирования граждан и предоставления налоговых льгот и иных форм стимулирования для добровольных корпоративных и1087 пенсионных программ.

### **Список литературы:**

1. Гурвич Е.Т. Реформа 2010 г.: решены ли долгосрочные проблемы российской пенсионной системы? // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2010. — № 6. — с. 98—120.
2. Итоги пенсионной реформы и долгосрочные перспективы развития пенсионной системы Российской Федерации с учетом влияния мирового финансового кризиса: аналитический доклад Министерства здравоохранения и социального развития РФ [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации — Режим доступа. — URL: <http://www.minzdravsoc.ru>.
3. Кудрин А.Л., Гурвич Е.Т. Старение населения и угроза бюджетного кризиса // Вопросы экономики. — 2012. — № 3. — с. 52—79.
4. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.minfin.ru>.
5. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.pfrf.ru>.
6. Официальный сайт Федеральной службы Государственной статистики [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru>.
7. Сравнение показателей доходности негосударственных пенсионных фондов обзор консалтинговой компании «Пенсионные и Актуарные Консультации» [Электронный ресурс] / Pension & Actuarial Consulting — Режим доступа. — URL: <http://p-a-c.ru/npf2012>.
8. Ухалина И.А. О современных проблемах института социального страхования в аспекте пенсионной реформы // Гуманитарные и социальные науки. — 2010. — № 6. — с. 104—111.



**СЕКЦИЯ 9.**

**ЭКОНОМИКА  
И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ**

**РАЗРАБОТКА ЕДИНОЙ МЕТОДИКИ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМООЦЕНКИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Бурилова Анастасия Владиславовна*

*бакалавр информационных систем, ФГБОУ ВПО «КНАГТУ»,  
г. Комсомольск-на-Амуре  
E-mail: [stacy.kms@mail.ru](mailto:stacy.kms@mail.ru)*

Для оценивания деятельности организации существует самооценка деятельности, позволяющая определить эффективность и результативность работы организации, определить качество ее работы. На данный момент существует множество методик проведения самооценки организации, и с каждым годом их становится все больше. Однако пока не существует единой методики проведения самооценки организации, с помощью которой можно было бы использовать полученные по различным методикам данные для единого анализа. Необходимо создать такую методику, которая позволит объединить все эти существующие методики, найдет точки соприкосновения в них и позволит использовать полученные ранее данные для анализа, выявляющего динамику развития организации.

Для достижения поставленной цели необходимо будет выполнить следующие задачи:

- Ознакомиться с существующими методиками самооценки организации с целью поиска сходных черт.
- Выбрать методику самооценки, которая ляжет в основу создаваемой единой методики.
- Разработать алгоритм соотнесения методик самооценки с единой методикой для возможности использования данных.
- Разработать и реализовать проект информационной системы (далее ИС), позволяющей соотносить методики.

При проведении самооценки деятельности организации используются методики, основанные на: европейских премиях по качеству;

ГОСТ Р ИСО серии 9004; моделях премий Правительства Российской Федерации; премиях Деминга и другие [1].

Рассмотрим взаимосвязь методик, используя данные, полученные при проведении самооценок в ФГБОУ ВПО «КНАГТУ». В системе менеджмента качества КНАГТУ с 2007 по 2009 года самооценка проводилась по методике, разработанной специалистами Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» [3; 4]. В данной методике выделено девять критериев: первые пять относятся к группе возможностей, последние четыре — к группе результатов.

Для успешной деятельности ВУЗа критерии возможностей должны быть связаны с критериями результатов, то есть изменение действий, описанных в группе возможностей, должно приводить к изменению положения дел в группе результатов. Для оценки связи между подкритериями воспользуемся причинно-следственными отношениями, где причинами будут критерии раздела возможностей, а следствиями — критерии результатов. Оценим их связь, используя парную регрессию линейного типа.

Также рассчитаем коэффициент корреляции, определяющий тесноту связи между критериями возможностей и результатов. Данный коэффициент изменяется в пределах от нуля до единицы, при этом, чем ближе значение к единице, тем прочнее (теснее) связь критерия возможности с критерием результата. Таким образом, проведя расчеты, составим таблицу, в которой отразим количество совпадения тех коэффициентов корреляции, которые позволяют достичь очень тесной и функциональной связи между критериями двух групп (таблица 1).

*Таблица 1.*

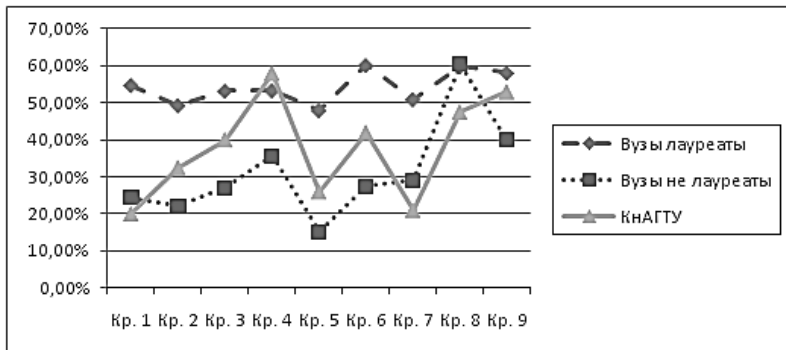
**Частота совпадения коэффициентов корреляции выше 0,8**

<b>Критерии</b>	<b>6 «Удовлетворенность потребителей»</b>	<b>7 «Удовлетворенность сотрудников»</b>	<b>8 «Влияние на общество»</b>	<b>9 «Результат работы»</b>
<b>1 «Лидерство руководства»</b>	3	2	4	5
<b>2 «Политика и стратегия»</b>	4	3	3	2
<b>3 «Потенциал сотрудников»</b>	3	3	5	3
<b>4 «Использование ресурсов»</b>	5	2	4	4
<b>5 «Управление процессами»</b>	4	4	5	2

Из таблицы 1 видно, что в целом по университету взаимосвязь наблюдается между теми критериями, ячейки на пересечении которых выделены серым цветом. Однако функциональная связь наблюдается между критериями, оценки по которым равны «5». Также можно определить критерии, требующие улучшения — те, ячейки на пересечении которых содержат значения «2» и ниже. Помимо определения проблемных областей деятельности, по таблице можно выявить взаимосвязь между улучшениями, например, улучшение значений показателей «Удовлетворенность сотрудников» может повлечь за собой улучшение значений показателей «Лидерство руководства».

Сравним деятельность СМК КнАГТУ с деятельностью СМК других университетов. Воспользуемся оценками участников конкурса «СИСТЕМЫ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» [5]. Данный конкурс проводится Рособнадзором по методике, гармонизированной с моделью премии Правительства Российской Федерации.

В качестве сравнения с КнАГТУ были выбраны лауреаты и не лауреаты конкурса. Получившееся соотношение видно на рисунке 1.



**Рисунок 1. Оценки участников конкурса**

Отметим критерии, требующие улучшения, т. е. те, значения которых на диаграмме ниже, чем у вузов не лауреатов: критерий 1 «Лидерство руководства», критерий 7 «Удовлетворенность сотрудников», критерий 5 «Управление процессами», критерием 8 «Влияние университета на общество». Эти критерии также были отмечены проблемными при корреляционном анализе.

Использование оценок, полученных при проведении самооценки, основанной на различных методиках, возможно при приведении этих оценок к единому виду. Нововведение заключается в создании единой методики, позволяющей объединить в себе различные методики.

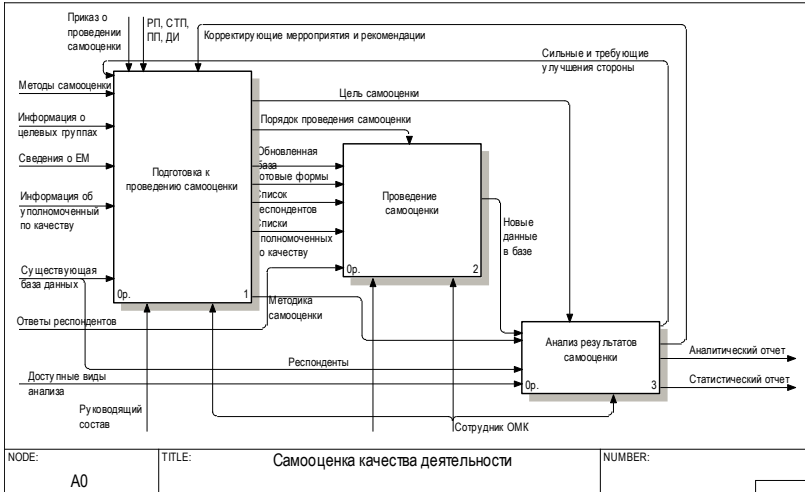
Возьмем модель премии Правительства Российской Федерации за основу создаваемой единой методики самооценки (далее ЕМ). Таким образом, получаем, что критерии ЕМ представляют собой пункты данной модели. Процесс слияния методик будет выглядеть подобным образом:

1. Соотнести критерии методики текущей самооценки с критериями ЕМ.
2. Оценки по критериям привести к единому виду.
3. Сохранить новые данные в базе
4. Проведение анализа в любой момент времени.

Для реализации данного процесса необходимо создание некой информационной системы (далее ИС), способной к обучению или к тесному взаимодействию с пользователем. Рассмотрим функции ИС:

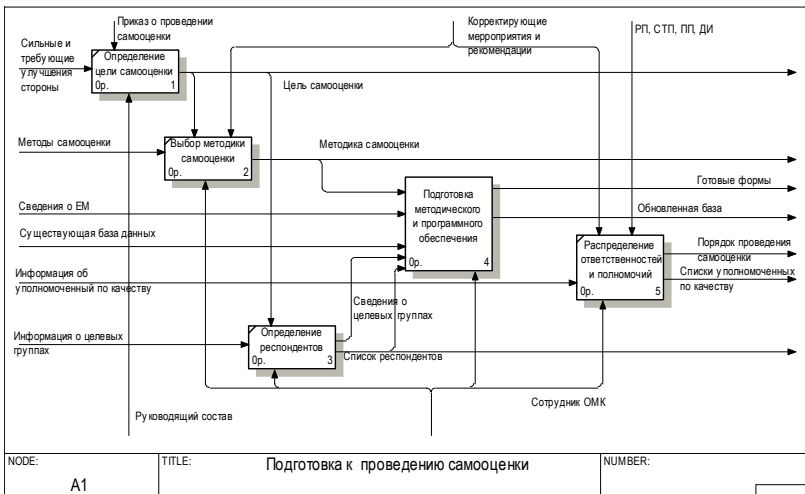
- Добавление методик самооценки.
- Хранение данных.
- Соотнесение методик самооценки.
- Диалог с пользователем.
- Анализ данных.

Опишем процесс проведения самооценки [2] с использованием ИС (рисунок 2).



**Рисунок 2. Детализация процесса А 0 «Самооценка качества деятельности»**

Рассмотрим первый из процессов (рисунок 3) — процесс А 1. «Подготовка к проведению самооценки».



**Рисунок 3. Процесс А 1 «Подготовка к проведению самооценки»**

Он включает в себя пять подпроцессов:

1. Подпроцесс А 1.1. «Определение цели самооценки». На данном этапе определяется цель проведения самооценки, что позволит в дальнейшем более адекватно подобрать методику проведения.

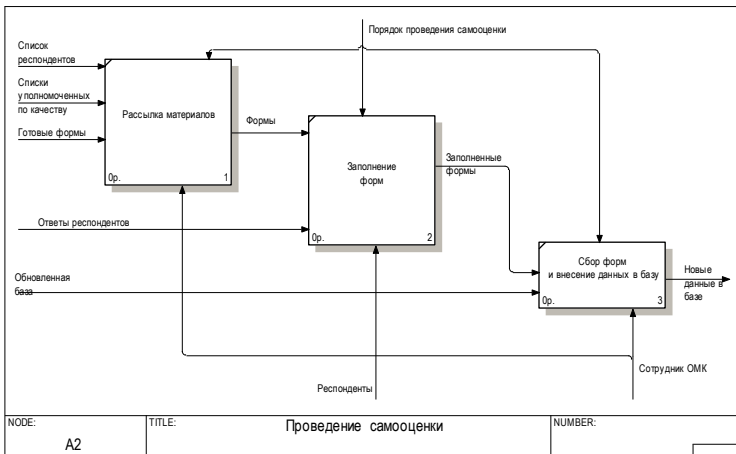
2. Подпроцесс А 1.2. «Выбор методики самооценки». Из имеющихся методик выбирается одна, удовлетворяющая цели самооценки.

3. Подпроцесс А 1.3. «Определение респондентов». Исходя из цели самооценки, выбираются целевые группы, которые будут опрошены в ходе самооценки.

4. Подпроцесс А 1.4. «Подготовка методического и программного обеспечения». Существующее методическое и программное обеспечение сравнивается с требованиями, предъявляемыми в соответствии с выбранной методикой. Если такой методики в базе данных нет, то она добавляется в нее в соответствии с требованиями и соотносится с ЕМ. Также обновляется база целевых групп. Далее, при необходимости, формируются анкетные формы в текстовом (бумажном) формате, либо в электронном.

5. Подпроцесс А 1.5. «Распределение ответственностей и полномочий». Между уполномоченными по качеству распределяются ответственности и полномочия. Также на данном этапе вырабатывается порядок проведения самооценки.

Рассмотрим процесс А 2 «Проведение самооценки» (рисунок 4).



**Рисунок 4. Процесс А 2. «Проведение самооценки»**

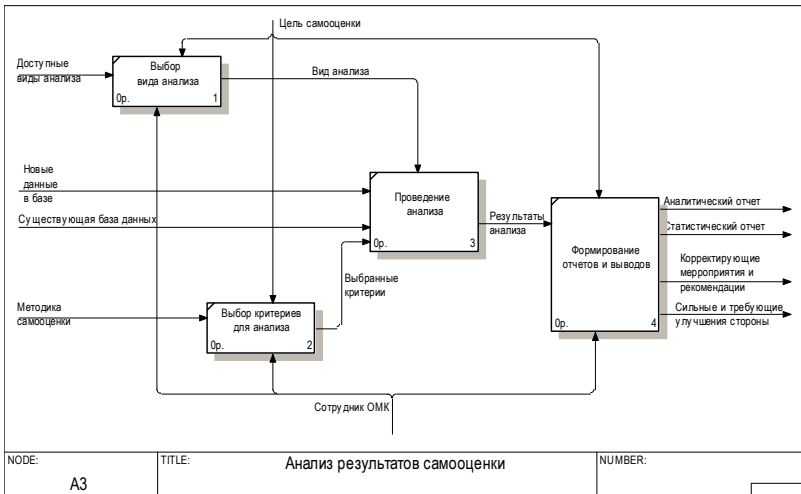
Он включает в себя три подпроцесса:

1. Подпроцесс А 2.1 «Рассылка материалов». На данном этапе сформированные анкетные бланки распространяются среди респондентов.

2. Подпроцесс А 2.2 «Заполнение форм». Здесь респонденты заполняют полученные анкетные бланки.

3. Подпроцесс А 2.3 «Сбор форм и внесение данных в базу». Заполненные анкетные бланки возвращаются в ОМК для обработки.

Рассмотрим процесс А3 «Анализ результатов самооценки» (рисунок 5).



**Рисунок 5. Процесс А 3 «Анализ результатов самооценки»**

Он включает в себя четыре подпроцесса:

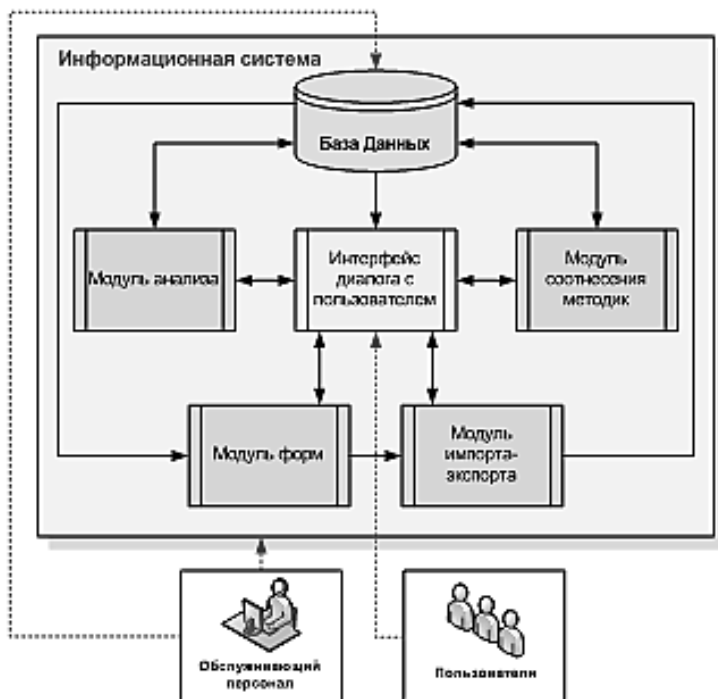
1. Подпроцесс А 3.1. «Выбор вида анализа». Из доступных видов анализа выбирается один вид для более содержательного отображения необходимой информации для достижения цели самооценки.

2. Подпроцесс А 3.2. «Выбор критериев для анализа». Из метода самооценки выбираются те критерии, которые необходимо оценить, чтобы достигнуть цели самооценки.

3. Подпроцесс А 3.3. «Проведение анализа». Основываясь на виде анализа и критериях анализа, рассчитываются численные значения БД для получения конкретных значений.

4. Подпроцесс А3.4. «Формирование отчетов и выводов». Формирование статистического отчета, основанного на результатах анализа. Формирование аналитического отчета на основе данных статистического отчета. Формирование выводов по результатам самооценки для выработки корректирующих мероприятий и рекомендаций, а также для определения сильных и слабых сторон.

Представим схему информационной системы на рисунке 6.



**Рисунок 6. Схема информационной системы**

Информационная система включает в себя базу данных, которая содержит сведения о методиках, и результаты проведенных самооценок, интерфейс диалога с пользователем, а также следующие модули:

- модуль анализа предоставляет пользователю возможность сравнения результатов проведенных самооценок, построения отчетов на основе содержащихся данных в информационной системе;



- модуль соотнесения методик сравнивает методики по критериям и подкритериям с целью их сопоставления;
- модуль форм позволяет строить формы, необходимые для занесения данных в БД;
- модуль импорта-экспорта — модуль загрузки информации в базу данных, а также выгрузки.

В процессе работы были проанализированы подходы к понятию самооценки, существующие методики проведения самооценки, их схожие черты. На основе связи методик была создана единая методика, позволяющая объединить в себя различные методики проведения самооценки. Также был разработан подход к использованию данной методики и рассмотрена возможность создания информационной системы, позволяющей соотносить методики, собирать, хранить и обрабатывать данные полученные в ходе самооценки организации.

### **Список литературы:**

- 1 Долятовский В.А. Исследование систем управления: Учебное-практическое пособие. / В.А. Долятовский, В.Н. Долятовская. — М.: ИКЦ «МарТ», 2003 — 256 с.
- 2 Елиферов В.Г. Бизнес-процессы: Регламентация и управление: Учебник. / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 319 с.
- 3 Методические рекомендации по применению стандартов серии ГОСТ Р ИСО 9000-2001 в высших учебных заведениях. / Д.В. Пузаков [и др.]. — СПб.: Издательство СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2003. — 220 с.
- 4 Методический материал для самооценки СМК — КнАГТУ. — Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КнАГТУ», 2007. — 58 с.
- 5 Разработка математического и программного обеспечения независимой системы оценивания деятельности ВУЗа для поддержки принятия управленческих решений: автореферат / Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС». С.А. Проничкин. — М.: НИТУ «МИСиС», 2011. — 25 с.

## СЕКЦИЯ 10.

### ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

*Подколзин Константин Анатольевич*

*канд. ист. наук, доцент кафедры экономики труда и управления  
персоналом Академии труда и социальных отношений,  
г. Москва*

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

Современные рыночные отношения в обществе влияют не только на экономическую сторону жизни общества, но и на духовный мир граждан России и наоборот. С одной стороны проблема воспитания и социализации молодого поколения требует от них энергичного включения в общественные отношения. С другой стороны пропагандируем с экранов ТВ легкий, беззаботный стиль жизни, отрицание былых героев или их высмеивание делают молодое поколение безынициативным, ни к чему не стремящимся, жаждущим развлечений.

И в этой ситуации образование должно выступать сегодня весьма существенным фактором формирования не только инновационного качества экономики и ее роста, но и мировоззрения подрастающего поколения. Оно становится воспроизводственной функцией социальной структуры общества, влияет на создание условий для профессионального самоопределения и удовлетворения образовательных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности [4].

Работа по профессиональной ориентации должна начинаться в общеобразовательных школах, помогать подросткам определить профессиональную пригодность, ознакомить учащихся с профессиями, рынком труда, возможностями получения профессиональной подготовки. Однако, профессиональная ориентация должна продолжаться и в вузах. Вузы являются главным источником в деле подготовки кадров для российской экономики. Можно считать недалекими людей

вопиющих об отмене высшего образования, указывающих на демографическую яму и предлагающих сократить как вузы, так и набор в них. Обеспечьте рабочие места, чтобы вчерашние выпускники не искали работы за рубежом и экономика начнет развиваться.

Высшее образование выполняет две важные функции (помимо других):

Общекультурную (развивающую кругозор, заставляющую людей думать);

Профессиональную (подготавливающую людей к работе в определенной области, по определенной профессии)

Основная цель взаимодействия вуза с представителями бизнеса — это разработка и реализация проектов, обеспечивающих эффективность обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, высокие профессиональные качества выпускников.

Главными задачами вузов в этом направлении являются:

Подготовка специалистов с высшим образованием с учетом специфики рынка труда;

Повышение квалификации работников, их переподготовка и получение действующими сотрудниками второго высшего образования;

Проведение научно-исследовательских работ и диссертационных исследований в области развития экономики, рынка труда в Российской Федерации, строительства социального государства;

Участие представителей бизнеса в учебном процессе, корректировке образовательных программ, государственной аттестации выпускников.

Продолжающаяся реформа российской образовательной системы направлена на повышение самостоятельности вузов, усиление требований к качеству образовательного процесса, в тоже время — формирует предпочтения потребителей в выборе профессиональной направленности и качества образования, усиливает соперничество в данной сфере.

«... качество образовательных услуг стало важнейшей составляющей рынка, влияющей на приток студентов в учебное заведение (финансирование учебного заведения) и, соответственно, на экономическую эффективность его работы, которая, в свою очередь, стала определять качество образования» [1, с. 172].

Целью Болонского процесса является повышение горизонтальной мобильности граждан, способности выпускников к 100 % трудоустройству. Россия как участница Болонского процесса, заинтересована

также и в развитии Копенгагенского процесса, который был инициирован «с целью обеспечения возможностями получения образования в течение всей жизни (концепция непрерывного образования)» [7, с. 45]. И это в полной мере отвечает интересам малого и среднего бизнеса.

С одной стороны, возрастающая конкуренция на рынке труда ориентирует руководство организаций на рациональное использование имеющихся у нее экономических и интеллектуальных ресурсов, но с другой, фирмы и организации выступают заказчиками по отношению к ВУЗам, которые наряду с предоставлением качественного высшего профессионального образования, должны предоставлять возможность профессиональной переподготовки и повышения квалификации в соответствии с запросами рынка труда.

Реализация концепции непрерывного образования актуально в современной России в связи с:

- требованиями рынка труда (из-за демографического спада, появления новых профессий);
- желанием работников пенсионного возраста (и не только пенсионного) быть востребованными на рынке труда;
- развитием науки;
- внедрением новых технологий;
- выпуском новой продукции.

Именно поэтому инвестирования в развитие личности, в человеческий капитал играют значимую роль.

Экономика, рынок труда не стоят на месте и грамотный руководитель должен своевременно озаботиться повышением квалификации персонала организации, а также вложиться в профессиональную переподготовку высвобождаемых трудовых ресурсов (сокращение госсектора, армии, банкротство компаний), что невозможно без качественной профессиональной ориентации.

Профессиональная ориентация — система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи и высвобождаемых работников к выбору профессии (с учётом особенностей личности и потребностей экономики в кадрах), на оказание им помощи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве [5, с. 81].

Профессиональная ориентация включает в себя:

Профессиональное просвещение, которое заключается в организации информационного пространства, позволяющего работнику (студенту) получить максимум сведений о мире профессий, их рынке в регионе; формирующего представление о содержании профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых ими к человеку,

путях и условиях профессиональной подготовки с учетом реальных возможностей трудоустройства, В результате создаются предпосылки для осознанного выбора работником (студентом) сферы деятельности, профессии и образа жизни.

Ознакомление высвобождаемых работников (студентов) с профессиями осуществляется через СМИ, плакаты и в процессе беседы, как в Центре занятости населения, так и в ВУЗе. В процессе беседы необходимо раскрыть:

- общие сведения о профессии (краткая характеристика отрасли экономики, где применяется профессия, краткий анализ рынка труда и организаций, представляющих данную работу, основные специальности, связанные с данной профессией).

- производственное содержание профессии (место и роль профессии в экономике, ее перспективность; предмет, средства и результат труда; содержание и характер (функция) трудовой деятельности; объем механизации и автоматизации труда; общие и специальные знания и умения специалиста данной профессии, моральные качества; связь с другими специальностями).

- условия работы и требования профессии к человеку (организация рабочего места, санитарно-гигиенические условия труда; элементы творчества, характер трудностей, степень ответственности, специальные требования к физиологическим и психологическим особенностям человека, специальные условия: влияние профессии на образ жизни работника, его быт и т. д.; экономические условия: организация труда, система оплаты, отпуск).

- систему подготовки к профессии (пути получения профессии в ВУЗах; связь профессиональной переподготовки на курсах, в ВУЗах с трудовой деятельностью; уровень и объем профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для получения начального квалификационного разряда по данной профессии; перспективы профессионального роста; где можно продолжить ознакомление с профессией; что читать о профессии) [6].

1. Профессиональный отбор (подбор), заключающийся в обеспечении организации таким персоналом, который по своим индивидуальным качествам может достигнуть высокой эффективности в определенном виде трудовой деятельности [2].

Профессиональный отбор (подбор) подразделяют на два вида — констатирующий и организующий.

Констатирующий — предполагает решение вопросов о пригодности к профессии того или иного лица в форме «годен» и «негоден».

В случае отрицательного ответа человек предпринимает новую попытку решения вопросов трудоустройства.

Организуемый — имеет целью выявить и оценить индивидуальные особенности человека, являющиеся показаниями не к одной, а к нескольким профессиям, что в большей мере отвечает нуждам и задачам заведений, предприятий по своевременному заполнению вакантных мест.

1. Профессиональную адаптацию, которая заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера соискателя для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника.

Профессиональная адаптация работника обусловлена обстоятельствами внешнего и внутреннего характера.

Внешние обстоятельства и факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации работника, включают в себя:

- особенности целей, организации, содержания, технологий, средств профессиональной деятельности;
- своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность.

Внутренние обстоятельства и факторы профессиональной адаптации работника — это уровень его адаптационного потенциала, степень развитости и адаптивности как качеств личности и организма, адекватность мотивации профессиональной адаптации её требованиям.

Успешность профессиональной адаптации работника в первую очередь зависит от его личностных и других психологических особенностей. Одной из особенностей выступает соответствие его представлений об условиях жизни и деятельности при осуществлении профессиональной деятельности. Адекватность образа будущей профессиональной деятельности способствует более успешной адаптации, и наоборот, несоответствие представлений и ожиданий человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически неподготовленным к встрече с неожиданными трудностями.

2. Психологическую поддержку, которая включает методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроя и уверенности в будущем.

Психологическая поддержка — один из важнейших факторов, способных улучшить взаимоотношения между работодателем и новым

работником, между работниками в коллективе. При недостатке или отсутствии адекватной поддержки работник испытывает разочарование и склонен задуматься о правильном выборе профессии, организации.

Психологическая поддержка — это процесс, в котором работодатель, работники объясняют особенности организации, требований профессии, сосредотачиваются на позитивных сторонах и преимуществах нового работника с целью укрепления его самооценки, помогают работнику поверить в себя и свои способности, избежать ошибок, поддерживают его при неудачах и промахах на новом месте.

Федеральная служба по труду и занятости, Центры занятости населения, совместно с ВУЗами и работодателями должны осуществлять групповое и индивидуальное консультирование. С целью эффективного использования работников необходимо организовывать подготовку кадров с учетом профессиональной ориентации в школах, учебных заведениях, на курсах в соответствии с требованиями экономики и работодателей.

Профессиональная ориентация персонала организации способствует развитию компетенций в процессе получения профессионального образования, повышения квалификации или профессиональной переподготовки, подготовке работников к реальностям рыночной экономики, более адекватному реагированию на проблемы бизнеса и развитию чувства защищенности, конкурентоспособности.

Экономическая эффективность профессиональной ориентации может быть оценена с помощью показателей сокращения текучести кадров, роста производительности труда и уменьшения времени, необходимого для освоения работниками выбранной профессии.

Профессиональная ориентация персонала организации позволяет преодолеть недостатки в формировании личности работника путем выявления у него резервов психофизического и мотивационного механизмов выбора профессии, приведения их в действие с учетом личных, общественных потребностей и нужд работодателя. Важнейшей задачей профессиональной ориентации, с точки зрения эффективности труда, должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией. Ведь организация заинтересована в повышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологий и техники, так и наиболее способных работников и расстановка их на соответствующие должности. «В системе факторов повышения конкурентоспособности

промышленного предприятия вопросы теории и методологии развития компетенций управленческого персонала имеют первостепенное значение» [3, с. 27]:.

Чем выше уровень развития сотрудника с точки зрения совокупности его профессиональных компетенций и мотивов к труду, тем эффективней используется его труд и тем привлекательней становится он для работодателя.

### **Список литературы:**

1. Барановский А.И. Пути повышения конкурентоспособности образовательных услуг / Монография. — Омск: Издательство Омского педагогического университета, 2003 г. — 172 с.
2. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. «Стратегический кадровый менеджмент» — Изд-во: Издательство МАУП, 2005 — 720 с.
3. Ксенофонтова Х.З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития / Монография. — М.: Креативная экономика, 2011. — 184 с.
4. Левичкина Е.А. Роль высшего образования в современном мире // IV Международная студенческая электронная научная конференция (15 февраля — 31 марта 2012 года) — [Электронный ресурс] — Режим доступа. URL: <http://www.rae.ru/forum2012/316/3069>.
5. Маслова В.М. Управление персоналом. Толковый словарь. — Изд-во: Дашков и К, 2011. — 120 с.
6. Профессиональная ориентация учащихся старших классов — [Электронный ресурс] — Режим доступа. URL: <http://www.teachguide.ru/teach-687.html>.
7. Христолюбова Н.Е. Теоретические и учебно-методические проблемы инновационного образования и формирования инновационного мышления // Экономика, Статистика и Информатика. — 2009. — № 4. с. 44—48.



## **К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Потапов Андрей Владимирович*

*аспирант СВГУ, г. Магадан*

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

Проблемы формирования и развития компетентности руководителей малых предприятий приобретают все большую актуальность и практическую значимость. Это связано, прежде всего, с тем, что современные условия функционирования малых предприятий, характеризующиеся высокой динамичностью внешней среды и информационных потоков, повышением требований к профессионализму персонала, обуславливают необходимость применения все более совершенных методов управления и развития компетентности сотрудников предприятий. Еще более высокие требования предъявляются к управленческому персоналу малых предприятий, так как именно от их компетентности принимать эффективные решения зависит успешность деятельности фирмы в целом. Поэтому возникает необходимость понимать, какими качествами должен обладать руководитель малого предприятия, уметь оценивать и управлять этими качествами на всех этапах его деятельности.

На сегодняшний день не существует однозначного понимания механизма управления развитием компетентности руководителей малых предприятий. Мы полагаем, что модель компетентности руководителей малых предприятий поможет построить качественно новую систему управления компетентностью.

Понятие «компетентность» является сравнительно новым в теории управления, но при этом прочно укрепившимся в понятийном аппарате различных отраслей науки, в частности педагогике, социологии и психологии. Вопрос о содержании понятия «компетентность» до сих пор является открытым, и в литературе встречается множество мнений относительно определения данного понятия. Проанализировав источники по теме, мы пришли к выводу, что в обобщенном виде «компетентность руководителя» представляет собой интегральное качество личности, характеризующее способность индивидуума эффективно реализовывать в управленческой деятельности приобретенные профессиональные знания, коммуникативные, организаторские умения и навыки с учетом личностных психологических особенностей, способствующее повышению эффективности

и результативности деятельности организации. Другими словами, компетентность — успешно реализованные в деятельности компетенции.

А компетенции, в свою очередь, — это способности применять знания, умения, навыки и личностные качества в различных областях профессиональной деятельности [2, ФГС ВПО, 2007].

Таким образом, понятия «компетентность» и «компетенции» близки и взаимосвязаны: чтобы быть компетентным в то или иной области необходимо обладать соответствующими компетенциями.

Следует также отметить, что часть авторов приравнивают понятия компетентность и профессиональная компетентность, а другая часть разграничивает их. Мы же полагаем, что компетентность является более широким понятием и включает в себя такие составляющие как: социальная, эмоциональная, коммуникативная, личностная, профессиональная компетентность. В свою очередь, профессиональная компетентность ориентирована непосредственно на профессиональную и связанную с ней деятельность.

Мы также считаем, что компоненты профессиональной компетентности могут также быть составляющими других видов компетентности, не связанных с профессиональной деятельностью человека. В нашей работе мы будем рассматривать только профессиональную компетентность и ее составляющие.

Отметим, что следует отличать компетентность руководителя малого предприятия и руководителя крупного предприятия. Несмотря на то, что перечень составляющих профессиональную компетентность у них схож, значения и важность каждой из них будет различен.

Чтобы построить модель компетентности руководителя малого предприятия, возникает необходимость обобщения и описания основных компетенций руководителей предприятий. Проанализировав исследования по вопросам структуризации профессиональной компетентности руководителей, мы не нашли единого мнения относительно стандартов классификации профессиональной компетентности руководителей предприятий.

Мы считаем, что модель компетентности руководителя должна основываться на следующих компетенциях, которые наиболее ярко характеризуют деятельность руководителей МП: это базовые компетенции и специальные, которые в свою очередь включают функциональные и ситуационные. Также здесь выделяем профессионально значимые индивидуальные компетенции, в состав которых входят: эмоциональные, коммуникативные и личностные.

Такой подход обусловлен тем, что это позволяет достаточно конкретно определить те, необходимые для эффективной деятельности

руководителя, способности, знания, опыт и навыки, посредством которых в дальнейшем можно будет оценить, насколько руководитель, занимающийся той или иной деятельностью, соответствует предъявляемым к нему требованиям.

Исходя из перечисленных выше представлений, мы можем определить модель профессиональной компетентности руководителей следующим образом (Рис. 3).



**Рисунок 3. Модель компетентности руководителя**

Для составления полноценной модели компетентности, нам необходимо описать каждую группу компетенции.

Специальные компетенции — относятся к отрасли применения знаний, в которой работает руководитель предприятия. Это могут быть: Энергетика; Металлургия; Машиностроение; Промышленность; Сельское хозяйство; Транспорт; Связь; Строительство; Торговля и общепит; Снабжение и сбыт; ЖКХ; здравоохранение и спорт; Образование и культура; Финансовые и юридические услуги; и прочее.

Следующие компетенции — это базовые, которые включают в себя функциональные, ситуационные, и являются основными в описании компетенций руководителя.

К функциональным компетенциям — мы относим основные традиционные функции управления:

- Прогнозирование и планирование — способность руководителя ставить цели и достигать намеченных результатов.
- Организация работы — способность руководителя ставить задачи, организовывать, направлять.

- Мотивация и стимулирование — способность руководителя создавать условия, при которых подчиненные будут с желанием выполнять свои обязанности.

- Регулирование и координация — способность своевременного устранения недопустимых отклонений от заданного плана;

- Учет, анализ и контроль — способность оценивать эффективность деятельности и обеспечивать достижение организацией своих целей; Организация собственной деятельности — способность руководителя планировать, организовывать и эффективно распределять свое рабочее время [1, с. 159].

Ситуационные:

- Способность к адаптации — умение эффективно управлять в постоянно изменяющейся среде и решать связанные с этим задачи бизнеса.

- Способность к переменам. Постоянный поиск возможностей для использования новаторских подходов к решению задач, стоящих перед организацией.

- Способность ориентироваться на потребности клиента. Формирование стратегических взаимоотношений с клиентами.

- Способность распознавать изменения в среде. Широкое понимание и знание того, как работает организация; четкое отслеживание организационных, политических и социальных тенденций.

Немаловажными также являются профессионально значимые индивидуальные компетенции. Мы выделяем наиболее важные в работе руководителя группы компетенций: личностные, коммуникативные и эмоциональные.

Личностные компетенции — отражают интегральные свойства человека. Личностные компетенции играют очень важную роль в профессиональной деятельности человека, так как значительно повышают шансы на успешное выполнение работы.

К ним можно отнести: Лидерство; Высокая творческая активность; Аналитические способности; Быстрая обучаемость; Высокая работоспособность; Дисциплинированность и пунктуальность; Высокая инициативность; Ответственность и готовность принимать решения; Самокритичность; Самоконтроль; Стремление самосовершенствоваться.

Коммуникативные компетенции — это способность профессионально взаимодействовать с окружающими людьми, а также умение работать в коллективе. Здесь выделяем следующие компетенции:

- Способность работать в команде.

- Способность общаться и оказывать влияние на людей. Умение четко и кратко выразить свои мысли, чувства и идеи, как в индивидуальных, так и в групповых ситуациях; умение пользоваться языковыми средствами и привлекать внимание аудитории.

- Способность вести переговоры с различными контрагентами.

- Способность налаживать стратегические взаимоотношения. Умение использовать нужные стили и методы межличностного общения для влияния на людей и построения эффективных взаимоотношений с партнерами по бизнесу.

- Способность изменять свое поведение в зависимости от конкретных задач, ситуаций и личностных характеристик людей, с которыми приходится общаться.

Эмоциональные компетенции — являются немаловажной составляющей модели, представляет собой способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей. К ним относятся:

- Бесконфликтность.

- Способность позитивно воспринимать ситуацию.

- Способность быть справедливым.

- Способность понимать людей.

- Способность сопереживать.

- Способность контролировать негативные и позитивные эмоции.

- Стрессоустойчивость.

Подводя итоги можно сказать, что эффективное выполнение разнообразных функций руководителя требует достаточно высокого уровня его компетентности (независимо от сферы его деятельности), многомерного, универсального управленческого мышления. Очевидно и то, что компетентность руководителя не может быть одинаковой при всех условиях, а зависит от особенностей среды, в которой руководителю приходится работать. А, так как внутренние и внешние условия и среда деятельности организации постоянно подвергаются трансформации, то, следовательно, руководитель должен всегда обладать достаточным уровнем компетентности, чтобы быстро и гибко менять методы и стиль управления.

### **Список литературы:**

1. Абчук В.А. Менеджмент: Учебник — Спб.: Издательство «Союз», 2002. — 463 с.
2. Российское образование (Федеральный портал): Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>.

# **МОТИВАЦИОННЫЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Попова Виктория Евгеньевна*

*преподаватель кафедры «Прикладная информатика в экономике»  
экономического факультета Южного федерального университета*

*г. Ростов-на-Дону*

*E-mail: [viktoriya\\_popova\\_85@list.ru](mailto:viktoriya_popova_85@list.ru)*

Подходы к формированию и управлению кадровым потенциалом органов государственной службы во многом зависят от сформировавшегося в РФ уровня социально-экономического развития общества, что является особенно актуальным в процессе разработки мотивационной политики организации. Если ранее система мотиваций организаций государственного сектора экономики ориентировалась на повышение показателей производительности труда, то в последнее время мотивационные воздействия в системе управления кадровым потенциалом в основном направлена на повышение показателей качества трудовой деятельности государственных служащих, стимулирование творческой активности, инициативности служащих и на активное продвижения служащих по карьерной лестнице.

Мотивационная политика государственного органа являются частью общей системы управления, которая представляет собой процесс планирования, организации, контроля, необходимый для формирования и достижения целей организации посредством воздействия на персонал организации [4, с. 360].

С точки зрения мотивационного процесса служащих государственных органов главная задача формирования и управления кадровым потенциалом состоит в том, чтобы государственные служащие стали не столько обладателями средств труда, сколько владельцами своей собственной рабочей силы [7, с. 483].

Мотивация трудовой деятельности государственных служащих представляет собой обеспечение руководителями государственного органа возможностей для государственных служащих удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством государственной службы [6, с. 108].

Способы достижения высоких показателей эффективности труда государственных служащих тесно связаны с их побуждениями.

Под побуждением понимается ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность [4, с. 363]. Побуждение представляет собой поведенческое проявление потребности и концентрируется на достижении определенных целей.

Вознаграждение является средством побуждения государственных служащих повысить эффективность своей деятельности. В контексте понятия «мотивация» данный термин обладает более широким смыслом, нежели просто денежное довольствие служащего, с которым данный термин чаще всего ассоциируется. Вознаграждением можно считать все ценности государственного служащего [4, с. 364].

С точки зрения руководства государственного учреждения стимулирование представляет собой тактику решения проблемы, описывающей отдельные мотивы государственного служащего (в большинстве случаев речь идет о материальных мотивах) и позволяющей ему повысить эффективность работы.

Такие методы управления кадровым потенциалом государственного учреждения, как мотивация и стимулирование, являются противоположными по направленности, так как первый метод направлен на изменение существующего положения, а второй — на его закрепление. При этом они взаимно дополняют друг друга.

Мотивационную политику государственного учреждения целесообразно строить на условиях обеспечения основных потребностей государственных служащих.

Государственное стимулирование служащих выполняет 3 основных функции: экономическую, социальную и нравственную функции.

Экономическая функция заключается в стимулировании труда государственных служащих при условии повышения эффективности выполнения основных функций государства, которое отражается в повышении производительности труда и качества оказываемых государственных услуг.

Нравственная функция определяется формированием у государственных служащих активной жизненной позиции и находит отражение в повышении нравственного общественного климата в обществе. При этом необходимо обеспечить обоснованную и эффективную систему стимулирования на основе традиции и исторического опыта.

Социальная функция заключается в том, что социальная структура общества формируется посредством различий в уровне доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. В итоге формирование потребностей и развитие личности государственных служащих определяются

процессом формирования и стимулирования труда в государственных учреждениях.

Одним из недостатков системы мотивации, реализованной в таможенных органах РФ, является более низкий по сравнению с коммерческими структурами уровень оплаты труда государственных служащих, а также реализуемые не в полной мере дополнительные социальные гарантии, которые могли бы компенсировать сложность и значимость их деятельности [3]. Причиной возникновения такого явления в системе государственной службы, как коррупция является достаточно слабая система стимулирования труда государственных служащих.

Стоит также отметить, что систему мотивации государственных служащих целесообразно строить на основе анализа их потребностей. Кроме того, государственная мотивационная политика должна быть гибкой, учитывающей профессиональные и возрастные особенности служащих.

Помимо всего прочего, существенным недостатком мотивационной политики государства является преобладание материальной формы мотивации в качестве наиболее часто используемого стимула [5]. Это обусловлено тем, что законодательство РФ накладывает определенные ограничения на возможность получения государственными служащими иных доходов помимо основного места работы, т. е. денежное содержание является основным источником доходов и мощным стимулом повышения результатов труда.

Перспективными направлениями мотивационной политики в системе таможенной службы в настоящее время являются обеспечение стабильности деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, использование которых может значительно повысить уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности [2].

Однако стоит отметить, что конкурентоспособность таможенной службы на сегодняшний день значительно повысилась за счет роста денежного содержания и планируемого в 2013—2014 гг. пересмотра системы оплаты труда в целом, улучшения материально-технических условий труда, появления системности профессионального совершенствования сотрудников и карьерного движения.

Задача качественного обновления кадрового потенциала таможенной службы решается через пополнение профессионально подготовленными кадрами, многие из которых являются выпускниками РТА, а также формирование рациональной половоз-



растной структуры, оптимальное использование знаний служащих, их навыков и способностей, стимулирование постоянного профессионально-квалификационного развития. Целью кадровой политики таможенных органов является обеспечение максимального приращения знаний и профессионального опыта специалиста и рационального распоряжения им в интересах развития общества и эффективной организации государственной деятельности.

Таким образом, создание таможенной службы нового типа неразрывно связано с совершенствованием ее кадрового потенциала посредством создания более совершенных инструментов мотивации государственных служащих. Поэтому первоочередной задачей является обеспечение для таможенных служащих таких условий для трудовой мотивации (административных, организационно-экономических, социально-психологических), которые будут дисциплинировать, стимулировать, способствовать профессиональной и творческой реализации, воспитывать нравственные ценности и этические принципы служебной деятельности, что, соответственно, позволит повысить ответственность и результативность российской государственной службы [1].

### **Список литературы:**

1. Беляева С. Мотивация и стимулирование труда государственных служащих таможенных органов // «Кадровик. Кадровый менеджмент». — 2010. — № 8.
2. Бурганова Э.О. Внедрение ключевых показателей эффективности // Персонал Микс. — 2005. — № 6.
3. Гришковец А.А. Правовое регулирование государственной гражданской службы в Российской Федерации: Учебный курс. М.: Дело и Сервис, 2003.
4. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992.
5. Мейер М.В. Оценка эффективности бизнеса. Пер. с англ. М.: Вершина, 2008.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. — М.: Дело, 2000.
7. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2003.

## СЕКЦИЯ 11.

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

#### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

*Абралиев Оналбек Алтыбайулы*

*д-р экон. наук, профессор КазНАУ,  
г. Алматы*

*E-mail: [onal-08@mail.ru](mailto:onal-08@mail.ru)*

Включение в глобальные экономические процессы стало сегодня необходимым условием обеспечения национального развития для каждой страны, стремящейся к эффективности и конкурентоспособности своей экономики. Если представить национальную экономику как систему, а регион — как элемент этой системы. Как показывает практика, экономика страны конкурентоспособна, если устойчиво и динамично развиваются ее регионы. Современный этап экономического развития Республики Казахстан характеризуется усилением интереса к обширному комплексу региональных проблем. Мощность Казахстана — это в первую очередь мощьность регионов [1].

Необходимо отметить, что в настоящее время формируется новая территориальная организация Казахстана. Это выражается, в первую очередь, в опережающем росте крупных городов — города Алматы и Астана, и сырьевых центров экономического роста на западе страны: Атырауская, Мангистауская области. В 2011 году четыре региона (города республиканского значения — Алматы, Астана и Атырауская, Карагандинская области) из шестнадцати обеспечили почти половину (47,2 %) валового внутреннего продукта страны. В этих же регионах сосредоточились основные инвестиции и другие ресурсы экономики. Однако, несмотря на происходящие процессы в территориальной организации страны, в региональной политике сохраняются прежние подходы, в частности в вопросах финансирования регионов.

В городах «второго уровня» также планируется рост концентрации населения и развитие пригородных зон. С учетом перспективного индустриального развития в будущем усилится

их специализация на профильных видах деятельности, имеющих конкурентные преимущества. Государственная поддержка развития данной группы городов позволит сформировать второй эшелон кандидатов на роль центров экономического роста. Одной из задач новой региональной политики будет также являться развитие и поддержка городов и крупных СНП с высоким потенциалом развития. В этой связи в дальнейшем потребуются проведение комплексного обследования поселений всех уровней на предмет перспектив их развития. Необходимо отметить, что реализация новой региональной политики требует адекватных и действенных инструментов, в том числе финансовых. В настоящее время финансирование регионов в Республике Казахстан происходит в рамках сложившейся системы межбюджетных отношений, которая основана на перераспределении бюджетных средств из регионов-доноров в регионы-реципиенты к увеличению темпов роста социально-экономического развития своих территорий. Данная ситуация, во многом, сложилась из-за отсутствия единой системы расчета трансфертов и четких приоритетов при формировании целевых трансфертов. В мировой практике важнейшими финансовыми инструментами реализации региональной политики являются: структурные фонды (активно используются в Европейском Сообществе), программы развития инфраструктуры (Канада), фонды регионального/муниципального развития (более 50 стран, включая Российскую Федерацию, Бразилию, Индию, Латвию). Данные фонды, в частности структурные фонды ЕС, являются также ключевыми инструментами повышения конкурентоспособности и производительности региональных экономик для увеличения их доходности в долгосрочной перспективе. Вышеотмеченные фонды и программы в зарубежных странах, созданные под эгидой государства, поддерживают инвестиции в инфраструктуру, человеческий капитал, реализацию инновационных возможностей и улучшение состояния окружающей среды в регионах. При этом применяются различные схемы финансирования, такие как: контрактные соглашения на несколько лет между государством и региональными властями (Франция, Германия); гранты и софинансирование Европейского союза; государственно-частное партнерство (Россия). В стране будут обозначены агломерации двух уровней. К агломерации первого уровня отнесли: Астану, Алматы, Шымкент как обладающих наибольшим потенциалом. Ко второму — Актобе и Актау. В целом, основной задачей развития агломераций в республике предлагается определить формирование их как долгосрочных центров роста, интегрированных

с мировыми и региональными программами. Программу намерены реализовать в три этапа: экономическое позиционирование городских агломераций на республиканском и региональном рынке, скоординированное развитие инфраструктуры городских агломераций и зон их притяжения с применением новых технологий, а также совершенствование территориальной, градостроительной и институциональной политики развития городских агломераций. «В рамках первого направления определены приоритетные экономические специализации каждой агломерации». Астанинскую агломерацию предлагается позиционировать как центр высоких технологий и инноваций на базе «Назарбаев-университета», медицинского кластера и формирующейся индустриальной зоны. Эта агломерация рассматривается как сетевая «зона роста» с учётом близости и перспектив развития Караганды и Щучинско-Боровской курортной зоны. Алматинская агломерация будет развиваться как торгово-логистический и финансовый центр, инновационный кластер на базе ПИТ «Алатау» и крупнейших университетов Алматы, центров туризма всего региона Центральной Азии. Эту агломерацию планируется развивать с учётом строительства городов-спутников G4 City и МЦПС «Хоргос». Предлагается развивать СЭЗ «Хоргос» в комплексе с развитием алматинской агломерации как торгово-логистического центра. В перспективе часть инфраструктуры СЭЗ «Хоргос» возможно дислоцировать на территории G4 City с распространением на него режима СЭЗ. В рамках второго направления предусматривается обеспечить скоординированное развитие инфраструктуры агломерации и зон их притяжения. Это формирование интегрированной транспортной и инфокоммуникационной системы, модернизация ЖКХ с применением новых технологических решений. По третьему направлению предполагается разработка межрегиональных планов мероприятий по развитию агломераций, а также комплексного градостроительного плана развития городской агломерации и зон их притяжения на долгосрочный период. «Это обеспечит проведение единой градостроительной политики, скоординированное развитие инфраструктуры, координацию межрегиональных интересов в развитии агломерации».

На современном этапе региональная политика Казахстана призвана обеспечить формирование благоприятных условий и факторов для наращивания внутренней и внешней конкурентоспособности регионов, территориальной концентрации ресурсов труда и капитала в центрах экономического роста, повышения региональной занятости и качества жизни жителей республики. Конкурентоспособность региона определяется степенью и эффективностью использования

потенциала региона (природного, сырьевого, трудового, инфраструктурного) для формирования и функционирования в регионе производств, создающих постоянную и продуктивную занятость населения. Поскольку регионы друг от друга отличаются своим потенциалом, то и политика по повышению конкурентоспособности в каждом регионе будет различной.

Регион может быть конкурентоспособным только тогда, когда он создает действующим или новым предприятиям такие условия, которые способствуют реализации и повышению их рыночной конкурентоспособности. Причем регион должен быть привлекательным не только для предприятий, но и для населения, являющегося одним из важнейших ресурсов. В связи с вышеизложенным, предлагается внедрение в бюджетную практику Республики Казахстан специального финансового инструмента как Программа «Развитие регионов», которая будет нацелена на поддержку территорий с потенциалом роста и высокой экономической активностью. Это позволит определить «узкие места» и дать импульс дальнейшему развитию регионов, обладающих потенциалом развития. В силу своей специфики такие регионы могут дать наибольший совокупный мультипликативный эффект от использования данного инструмента. В конечном итоге, основные направления реализации Программы, предусматривающие решение социально-экономических проблем регионов на перспективу, а также финансовую поддержку регионального развития и продвижение местных инициатив по активизации потенциала роста, приведут к уменьшению диспропорций в развитии между регионами.

На предстоящий десятилетний период ее реализация будет осуществляться по следующим двум основным задачам:

1. Выявление системных проблем и факторов, ограничивающих социально-экономическое развитие регионов, и выработка эффективного механизма действий местных исполнительных органов для их устранения.

2. Финансовая поддержка регионов для повышения их конкурентоспособности и рациональной пространственной организации экономического потенциала и расселения населения.

При этом реализация Программы будет осуществляться в два этапа. Первый этап (2011—2012 годы) является пилотным, в течение которого предусматривается перспективный анализ социально-экономического развития регионов с выявлением имеющихся резервов и неиспользованных возможностей. На данном этапе также будет

выработан механизм конкретных действий акимов областей, городов Астаны и Алматы по перспективному развитию регионов.

На втором этапе (2013—2020 годы) будет осуществляться полномасштабная реализация Программы, в рамках которой будут отбираться в установленном настоящей Программой порядке и реализовываться бюджетные инвестиционные проекты, направленные на развитие регионов. На втором этапе также предусматривается координация реализуемых в интересах территорий государственных, отраслевых программ, стратегических планов национальных компаний.

Выявление системных проблем и факторов, ограничивающих социально-экономическое развитие регионов, и выработка эффективного механизма действий местных исполнительных органов для их устранения.

Реализация данной задачи будет осуществляться по следующим направлениям:

1. обеспечение диверсификации экономики региона путем вовлечения в оборот имеющихся резервов (в том числе финансовых) и неиспользуемых хозяйственных активов (в том числе простаивающих производств, выведенных из оборота и неиспользуемых по назначению сельхозугодий и другие);

2. проведение системной работы по привлечению отечественных и иностранных инвесторов для решения вопросов перспективного социально-экономического развития регионов, в том числе путем создания при акиматах Региональных советов инвесторов для расширения действующих производств и реализации новых проектов. При этом для оценки деятельности акимов областей, городов Астаны, Алматы по решению данной задачи будут учитываться такие показатели, как увеличение количества проектов, сумма привлеченных инвестиций, выход на проектную мощность реализуемых проектов в регионе;

3. создание благоприятных условий для развития инноваций (развитие высокотехнологичных производств, малых инновационных компаний на примере специальной экономической зоны «Парк инновационных технологий «Алатау»»);

4. содействие развитию малого предпринимательства во всех сферах экономики региона;

5. эффективный экономический контроль акимов областей, городов Астаны и Алматы за хозяйственной деятельностью крупных системообразующих предприятий в регионах;

6. внедрение энерго-, ресурсосберегающих технологий во всех сферах экономики региона и применение альтернативных источников энергии;

7. создание продовольственных поясов вокруг городов республики. Финансовая поддержка регионов для повышения их конкурентоспособности и рациональной пространственной организации экономического потенциала и расселения населения.

Реализация второй задачи будет осуществляться по следующим двум направлениям:

1. формирование и поддержка центров экономического роста;
2. содействие повышению конкурентоспособности и экономическому развитию регионов Казахстана.

Первое направление больше ориентировано на аспекты формирования рациональной территориальной организации и эффективной системы расселения через регулируемое развитие агломераций и процессов урбанизации в стране в целом, а также упорядочение потоков внутренней миграции. Второе направление непосредственно связано с задачами по активизации потенциала конкурентоспособности регионов. Объем финансирования по двум указанным направлениям определяется уполномоченным органом в равных долях. При этом возможно оперативное перераспределение средств между направлениями администратором бюджетной программы, в случае недостаточности заявок по одному направлению и наибольшей потребности по-другому. Содействие повышению конкурентоспособности и экономическому развитию регионов Казахстана.

Конкурентоспособность региона понимается как совокупность физико-географических и социально-экономических его характеристик, которые создают условия для формирования на его территории экономических структур и структур расселения. Основными факторами, влияющими на конкурентоспособность региона, являются: наличие природных ресурсов, квалифицированных кадров, развитой инфраструктуры, уровень институционального развития и другие [2]. В условиях индустриально-инновационного развития республики на первый план выходят вопросы по укреплению потенциала регионов в области исследований и технологического развития, финансового обеспечения предприятий, внедряющих инновации.

В целях повышения региональной конкурентоспособности и экономического развития регионов, приоритеты второго направления реализации Программы будут связаны с:

- формированием и развитием инфраструктуры для региональных проектов индустриализации, агропромышленного комплекса

(в том числе по созданию продовольственного кольца вокруг городов и агломераций путем реализации конкретных проектов в сфере животноводства и растениеводства, в том числе овощеводства, с использованием современных технологий, направленных на рост производства сельскохозяйственной продукции, организацию ее заготовки и хранения, в том числе через социально-предпринимательские корпорации в регионах) в сфере туризма и стимулированием инновационной деятельности и предпринимательства в регионах;

- развитием инфраструктуры альтернативных источников энергии;
- внедрением механизма государственно-частного партнерства в регионах;
- финансовой поддержкой местного самоуправления.

В результате реализации Программы предусматривается увеличение финансовой поддержки региональному развитию и продвижению региональных инициатив по активизации потенциала роста. Основными результатами Программы станут:

- повышение экономической активности в регионах путем строительства и реконструкции инженерно-транспортной инфраструктуры;
- повышение инвестиционной привлекательности регионов;
- обеспечение пространственного развития с соблюдением требований охраны окружающей среды и экологической безопасности;
- повышение территориальной концентрации посредством поддержки развития агломераций и перспективных поселений в стране;
- уменьшение различий между регионами с низким и высоким уровнем валового регионального продукта на душу населения снизится с 10 в 2009 году до 8 раз в 2020 году.

Реализация Программы будет осуществляться в два этапа:

- 1 этап — 2011—2012 годы — является пилотным. В пилотный год будут определены условия, механизм и порядок оказания государственной поддержки по направлениям Программы, внесены изменения и дополнения в действующее законодательство по вопросам, касающимся реализации Программы, а также будет оказана консультативная помощь регионам при подготовке проектов ГЧП для реализации проектов в социальном секторе и жилищно-коммунальном хозяйстве.

- 2 этап — 2013—2020 годы. В этот период будет осуществляться полномасштабная эффективная работа по развитию регионов с учетом наработанного опыта за предыдущие годы.



Финансирование Программы будет осуществляться за счет и в пределах средств республиканского и местных бюджетов, объемы финансирования Программы из республиканского бюджета составляют: 2012 году — 1050,0 млн. тенге; 2013 году — 14000,0 млн. тенге; 2014 году — 15000,0 млн. тенге.

Для Республики Казахстана очень важно выработать эффективную региональную политику, направленную на стабилизацию экономики и ее сбалансированное развитие.

### **Список литературы:**

1. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация — главный вектор развития Казахстана»//Астана, 2012 г.
2. Региональная экономика — М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2010 — С. 21.

# **«ЭКОНОМИКА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ»**

Материалы международной заочной научно-практической  
конференции

20 ноября 2012 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 27.11.12. Формат бумаги 60x84/16.  
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 6,625. Тираж 550 экз.

Издательство «СибАК»  
630075, г. Новосибирск, Залесского 5/1, оф. 605  
E-mail: mail@sibac.info

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