



ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Сборник статей по материалам
XLVIII международной научно-практической конференции*

№ 4 (48)
Апрель 2015 г.

Часть II

Издается с февраля 2011 года

Новосибирск
2015

УДК 33.07
ББК 65.050
Э 40

Ответственный редактор: Гулин А.И.

Председатель редакционной коллегии:

Толстолесова Людмила Анатольевна — д-р экон. наук, доц., проф. кафедры финансов, денежного обращения и кредита Тюменского государственного университета.

Редакционная коллегия:

Елисеев Дмитрий Викторович — канд. техн. наук, доцент, бизнес-консультант Академии менеджмента и рынка, ведущий консультант по стратегии и бизнес-процессам, «Консалтинговая фирма «Партнеры и Боровков»;

Желнова Кристина Владимировна — канд. экон. наук, доц. кафедры Менеджмента Ижевского Государственного Технического Университета им. М.Т. Калашникова;

Леонидова Галина Валентиновна — канд. экон. наук, доц., зав. лабораторией исследований проблем трудового потенциала ФГБУН «Институт социально-экономического развития территорий РАН»;

Наконечный Дмитрий Иванович — бизнес-консультант, преподаватель программ MBA Плехановской школы бизнеса “Integral”, Moscow Business School.

Э 40 Экономика и современный менеджмент: теория и практика /
Сб. ст. по материалам XLVIII междунар. науч.-практ. конф.
№ 4 (48). Часть II. Новосибирск: Изд. "СибАК", 2015. 142 с.

Учредитель: НП «СибАК»

Сборник статей «Экономика и современный менеджмент: теория и практика» включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

При перепечатке материалов издания ссылка на сборник статей обязательна.

Оглавление

Секция 9. Теория управления экономическими системами	6
ВНУТРЕННЕЕ И ВНЕШНЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕПУТАЦИОННЫМИ РИСКАМИ ВСЛЕДСТВИЕ ИНЦИДЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Дорохов Виталий Эдуардович	6
ИСТОРИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОЙ СЕТИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)) Михайлова Анна Викторовна Кривогорницына Виктория Константиновна	13
Секция 10. Управление и развитие персонала	21
МАССОВЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: ОПЫТ И ДОСТИЖЕНИЯ Абрамов Сергей Михайлович Колодина Александра Андреевна	21
КОРПОРАТИВНЫЕ УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА Грищенко Татьяна Валерьевна Сартова Рысты Бозманаева	29
НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ, КАК ВАРИАНТ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ Шкляр Татьяна Львовна	33
Секция 11. Управление изменениями	37
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СДЕЛОК M&A Лахметкина Наталия Ивановна Михайлова Мария Викторовна Ситдикова Мария Ильшатовна	37
Секция 12. Управление проектами	43
ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ Мизинова Ольга Николаевна	43

Секция 13. Финансы и налоговая политика	48
РОЛЬ БАНКОВСКОГО БРЕНДА В УПРАВЛЕНИИ ЧАСТНЫМИ ФИНАНСАМИ (НА ПРИМЕРЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ)	48
Болгов Дмитрий Андреевич Литвинюк Татьяна Александровна	
Секция 14. Экономика и управление качеством	54
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА	54
Рахимбаева Кырмызы Ерлановна	
Секция 15. Экономика труда и управление персоналом	62
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	62
Белоус Оксана Сергеевна Давлетшина Лейсан Анваровна	
ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ В 2015 ГОДУ: НОВЫЙ ШАГ НА ПУТИ РАЗВИТИЯ ИЛИ СЕРЬЕЗНАЯ ОШИБКА	69
Колесникова Юлия Васильевна Давлетшина Лейсан Анваровна	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	75
Рузаков Вадим Олегович	
Секция 16. Экономические аспекты регионального развития	82
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРОДА И МЕТОДОВ ЕГО ОЦЕНКИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ	82
Аблова Наталья Олеговна	
ОПРЕДЕЛЕНИЕ БЮДЖЕТНЫХ РИСКОВ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ	93
Желнова Кристина Владимировна	

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ Киршин Игорь Александрович Иванушкин Николай Сергеевич	104
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ В ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТАХ АПК РЕГИОНА Китиева Малика Ибрагимовна Кодзоева Заида Уматгиреевна	109
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) Толстых Геннадий Владимирович Федорова Сардаана Ивановна	116
Секция 17. Экономические проблемы народонаселения и демография	125
ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РФ Майорова Любовь Николаевна Драгункина Юлия Сергеевна	125
ВЫЯВЛЕНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ Феоктистова Наталья Ивановна	130

СЕКЦИЯ 9.

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

ВНУТРЕННЕЕ И ВНЕШНЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕПУТАЦИОННЫМИ РИСКАМИ ВСЛЕДСТВИЕ ИНЦИДЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Дорохов Виталий Эдуардович

*аспирант кафедры «Корпоративной безопасности»,
Рязанский государственный радиотехнический университет,
РФ, г. Рязань*

INTERNAL AND EXTERNAL INFLUENCES IN THE MANAGEMENT OF REPUTATIONAL RISK AS RESULT FROM INFORMATION SECURITY INCIDENTS

Vitaly Dorokhov

*postgraduate at Department of Corporate security
Ryazan State Radio Engineering University,
Russia, Ryazan*

АННОТАЦИЯ

В работе вводится критерий опасности нарушителя информационной безопасности.

Также в данной статье определяется перечень необходимых организационных и технических мероприятий, направленных на минимизацию репутационных рисков вследствие информационной безопасности, для ранее определенных классов нарушителей.

ABSTRACT

There are appeared the top for dangerous offender information security in the work.

This article also defines a list of the necessary organizational and technical measures aimed at minimizing the reputational risk as a result of information security for the previously defined classes of offenders.

Ключевые слова: репутационный риск; безопасность информации; управление; взаимоотношения.

Keywords: reputation risk; information security; relations; management.

В статье [1] были определены классы нарушителей информационной безопасности, действия которых приводят к репутационным потерям. В соответствии с возможной деятельностью нарушителя и критичностью последствий для организации, для классов нарушителей определены следующие показатели опасности (Таблица 1).

Таблица 1.

Показатель опасности для классов нарушителей

Класс	Показатель опасности
HR1: Сотрудник со слабыми профессиональными навыками и высокой лояльностью.	Низкий
HR2: Сотрудник с низким показателем лояльности и низким уровнем профессиональных навыков.	Низкий
HR3: высококвалифицированный сотрудник с высоким показателем лояльности.	Низкий
HR4: высококвалифицированный сотрудник с низким показателем лояльности и высоким уровнем профессионализма, в том числе занимающий высокую должность в организации (Вице-президент, заместитель генерального директора, главный бухгалтер).	Высокий
GR1: Compliance Manager	Высокий
GR2: Технические специалисты, отвечающие за обеспечение информационной безопасности.	Средний
GR3: Сотрудники, назначенные ответственными за ведение организационно-распорядительной документации.	Низкий
GR4: Конкурирующие предприятия и организации, способные выявить различного рода нарушения законодательства Российской Федерации.	Средний
PR1: Нарушитель, публикующий информацию ограниченного доступа и распространения с целью навредить организации.	Высокий

PR2: Нарушитель, публикующий в СМИ ложную информацию о процессах деятельности.	Средний
PR3: Нарушитель, публикующий информацию в открытых источниках на законном основании.	средний
PR4: Нарушитель, публикующий информацию ограниченного доступа и распространения без цели нанесения вреда организации.	Средний
IR1: Сотрудники организации, принимающие участие в процессах деятельности, связанных со стратегическим партнерством.	Высокий
IR2: Сотрудники, ответственные за представление периодических отчетов инвесторам.	Высокий
IR3: Сотрудники, способные в силу низкого уровня осведомленности в области информационной безопасности, распространять информацию о внутренних проблемах организации.	Средний
IR4: Конкурирующие организации и предприятия.	Средний

Как можно видеть из таблицы, существуют следующие показатели опасности нарушителя информационной безопасности:

Низкий — события информационной безопасности, инициируемые данным классом нарушителя, создают негативное влияние на репутацию организации, вместе с тем риск финансовых потерь для организации минимален.

Средний — события информационной безопасности, инициируемые данным классом нарушителя, могут создать прецеденты для потери прибыли, вследствие репутационных потерь организации.

Высокий — события информационной безопасности, инициируемые данным классом нарушителя, влекут за собой серьезные финансовые последствия, вплоть до приостановки деятельности организации.

Вдобавок к определенным уровням необходимо определить следующий:

Незначительный — действия данного класса нарушителей не приводят к негативным последствиям для организации, вследствие принятых мер по снижению вероятности их реализации.

Для нейтрализации действий нарушителей определенного класса существующих в организации предполагается проведение организационных и технических мероприятий (Таблица 2). Данные мероприятия определяют внешнее и внутреннее воздействие на факторы, влияющие на репутацию организации. Проводятся в соответствии с выявленными классами. Целесообразность их проведения основывается на показателе опасности.

Таблица 2.

Организационные и технические мероприятия

Класс	Мероприятия
HR1	<p>Внедрение плановых мероприятий по повышению уровня осведомленности сотрудников в вопросах информационной безопасности.</p> <p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
HR2	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	<p>Формирование правил разграничения доступа к информационным ресурсам</p> <ul style="list-style-type: none"> • Физическое и логическое ограничение доступа к информации ограниченного доступа и распространения сотрудников, находящихся на испытательном сроке.
	<p>Внедрение плановых мероприятий по повышению уровня осведомленности сотрудников в вопросах информационной безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • При приеме на работу, осведомление сотрудников об ответственности за разглашение информации о деятельности организации.*
HR3	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	<p>Внедрение плановых мероприятий по повышению уровня осведомленности сотрудников в вопросах информационной безопасности.</p>
HR4	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	<p>Формирование правил разграничения доступа к информационным ресурсам</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ограничение доступа сотрудников к информации ограниченного доступа и распространения.
	<p>Внедрение дополнительных технических средств, обеспечивающих мониторинг событий информационной безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Внедрение технического решения, обеспечивающее логирование действий пользователей, связанных с обработкой информации ограниченного доступа и распространения.
	<p>Принятие решения о целесообразности кадровых изменений в организации.</p>

	<p>Документальное определение ответственности за разглашение критически важной информации в организации о процессах деятельности организации. Ознакомление под подпись всех сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регламентирование ответственности субъекта за нарушение политик информационной безопасности с привязкой к занимаемой должности.
GR1	<p>Обеспечение выполнения требований регуляторов по информационной безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Внедрение мероприятий по приведению в соответствие процессов деятельности организации законодательству РФ в области защиты информации.
GR2	<p>Проведение плановых мероприятий по контролю исполнения сотрудниками, ответственными за обеспечение информационной безопасности, своих обязанностей.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведение плановых мероприятий по контролю исполнения администраторами безопасности своих обязанностей.
	<p>Определение и документальная фиксация минимально необходимой компетенции сотрудников, отвечающих за обеспечение информационной безопасности в организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведение плановых проверок технических специалистов на компетентность в области технической защиты информации.* • Проведение необходимых обучающих мероприятий, при появлении новых угроз утечки информации по техническим каналам.
	<p>Введение в эксплуатацию должностных инструкций для сотрудников, ответственных за обеспечение информационной безопасности в организации. Определение перечня обязанностей. Фиксация ответственности сотрудников за неисполнение положений должностной инструкции.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Составление должностных инструкций техническим специалистам. В том числе введение в эксплуатацию инструкции администратора информационной безопасности.* • Фиксация ответственности за некорректную настройку средств защиты информации.
GR3	<p>Определение ответственных лиц за ведение организационной документации, введенной в эксплуатацию с целью приведения процессов деятельности организации в соответствие законодательным актам РФ в области защиты информации.</p>
	<p>Проведение плановых мероприятий по контролю исполнения сотрудниками, ответственными за обеспечение информационной безопасности, своих обязанностей.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведение плановых проверок заполнения необходимой документации.

	<p>Введение в эксплуатацию должностных инструкций для сотрудников, ответственных за обеспечение информационной безопасности в организации. Определение перечня обязанностей. Фиксация ответственности сотрудников за неисполнение положений должностной инструкции.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Составление должностных инструкций лицам, ответственным за организационные мероприятия с целью обеспечения информационной безопасности.
GR4	Мероприятия по противодействию конкурентной разведке
PR1	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	<p>Внедрение средств и процедур по сканированию и мониторингу целевых информационных площадок на предмет распространения информации ограниченного доступа и распространения, а также информации, влияющей на репутацию.</p>
	<p>Организация реагирования на инциденты с минимальным временным интервалом. Внедрение инструкции по реагированию на инциденты информационной безопасности, предусматривающей, в том числе, процедуру по опровержению информации влияющей на репутацию организации, опубликованной в общедоступных источниках.</p>
	Мероприятия по противодействию конкурентной разведке.
PR2	<p>Внедрение средств и процедур по сканированию и мониторингу целевых информационных площадок на предмет распространения ложной информации о деятельности организации.</p>
	<p>Организация реагирования на инциденты с минимальным временным интервалом. Внедрение инструкции по реагированию на инциденты информационной безопасности, предусматривающей, в том числе, процедуру по опровержению информации влияющей на репутацию организации, опубликованной в общедоступных источниках.</p>
PR3	Обеспечение выполнения требований регуляторов по информационной безопасности.
PR4	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	<p>Организация реагирования на инциденты с минимальным временным интервалом. Внедрение инструкции по реагированию на инциденты информационной безопасности, предусматривающей, в том числе, процедуру по опровержению информации влияющей на репутацию организации, опубликованной в общедоступных источниках.</p>

	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации. • Дополнение перечня критически важной информации в организации сведениями, характеризующими личное мнение сотрудника о процессах деятельности организации.*
	<p>Определение и фиксация порядка опубликования в общедоступных источниках сведений, ставших известными сотруднику в процессе работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Введение запрета публикации в общедоступных источниках сведений, ставших известными сотруднику в процессе работы, относящихся к критически важной информации. • Внедрение процедуры согласования с непосредственным руководством (с высоким показателем лояльности) публикаций и интервью, иными словами различного рода информации в открытых источниках, для сотрудников, работающих в организации менее 2 лет.
	<p>Внедрение плановых мероприятий по повышению уровня осведомленности сотрудников в вопросах информационной безопасности.</p>
	<p>Документальное определение ответственности за разглашение информации ограниченного доступа и распространения в организации о процессах деятельности организации. Ознакомление под подпись всех сотрудников.</p>
IR1	<p>Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определение перечня информации, являющейся критической для взаимоотношений с инвесторами и стратегическими партнерами.
	<p>Введение в эксплуатацию должностных инструкций для сотрудников, ответственных за обеспечение информационной безопасности в организации. Определение перечня обязанностей. Фиксация ответственности сотрудников за неисполнение положений должностной инструкции.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разработка внутренних регламентов и должностных инструкций для сотрудников, вовлеченных в процессы деятельности связанные со стратегическим партнерством.
IR2	<p>Документальное определение ответственности за искажение информации, ставшей известной сотруднику при выполнении своих рабочих обязанностей. Ознакомление под подпись всех сотрудников.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доведение до сотрудников ответственности за искажение информации, предоставляемой инвесторам.

IR3	Составление списка информации ограниченного доступа и распространения. Ознакомление под подпись всех сотрудников организации. Ознакомление сотрудников организации с перечнем критически важной для организации информации.
	Внедрение плановых мероприятий по повышению уровня осведомленности сотрудников в вопросах информационной безопасности.
IR4	Мероприятия по противодействию конкурентной разведке.

Выполнение приведенных мероприятий, ввиду целевой направленности их определения, позволит минимизировать репутационные риски, а также затраты на их предотвращение.

Список литературы:

1. Дорохов В.Э. «Классификация нарушителей как этап менеджмента репутационных рисков вследствие инцидентов информационной безопасности» Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: сборник — Вып. 19, Ч. 2 под редакцией М.В. Лазаровича Тернополь, 2014. — 278 с., — с. 42—50.

ИСТОРИКО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОЙ СЕТИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент ФЭИ, СВФУ,

РФ, г. Якутск

E-mail: mikanya23@mail.ru

Кривогорницына Виктория Константиновна

студент группы УП-10, ФЭИ, СВФУ,

РФ, г. Якутск

HISTORICAL AND GEOGRAPHICAL ANALYSIS OF DEVELOPMENT OF THE LIBRARY NETWORK (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA))

Mikhaylova Anna

*candidate of economic sciences, associate professor of FEI, SVFU,
Russia, Yakutsk*

Krivogornitsyna Victoria

*student, UP-10, FAE, SVFU,
Russia, Yakutsk*

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена историко-географическому анализу развития библиотечной сети на примере Республики Саха (Якутия). Проанализированы исторические источники, демонстрирующие направления развития библиотечной системы в Республике Саха (Якутия). Изменения социальной структуры общества, образа жизни означают и изменение культурных, информационных и образовательных потребностей населения, что оказывает влияние на состояние библиотечного обслуживания в переходный период. Как показала практика работы библиотек Республики Саха (Якутия) в период реформ, востребованность библиотек в обществе повышается.

ABSTRACT

Article is devoted historical geographically to the analysis of development of a library network on the example of the Republic of Sakha (Yakutia). The historical sources showing the directions of development of library system in the Republic of Sakha (Yakutia) are analysed. Changes of social structure of society, a way of life mean also change of cultural, information and educational requirements of the population that has impact on a condition of library service in a transition period. As practice of work of libraries of the Republic of Sakha (Yakutia) during reforms showed, the demand of libraries in society raises.

Ключевые слова: библиотека; библиотечная система; культура.

Keywords: library; library system; culture.

Актуальность исследования. Установление закономерностей и тенденций развития библиотечного дела в отдельных географических, экономических и национальных районах, изучение фактов

и событий, происходивших в прошлом и имеющих место в настоящем, принадлежит к наиболее важным проблемам отечественной и мировой культуры. Исследование процесса развития библиотек, воззрений на организацию общественного пользования книгами, критическое освоение и использование опыта, накопленного в области библиотечного строительства, помогает раскрыть основные закономерности развития библиотечного дела на современном этапе, предвидеть направления его совершенствования.

Цель исследования — изучение и анализ территориального обслуживания библиотечной сети РС(Я). *Объект исследования* — библиотеки РС (Я). *Предмет исследования* — изучение библиотечной сети РС(Я).

В национальных республиках, где библиотечное дело, в основном, начало создаваться лишь после революции, первые теоретические работы появились в 60-е годы. Вопросы библиотечного обслуживания как составной части культурного строительства в республике нашли частичное отражение в работах. *Методической основой исследования* явились работы: Пахомова А.К., Бровкиной В.С., Аргунова И.А., Иванова А.А., Романова И.Г., Сосина А.А., Турантаева Д.Т. и др.

Центрами политической пропаганды и просветительной работы среди местного населения Республики Саха (Якутия) стали библиотеки, которые открывали политссылные в городах и крупных поселках. В 60-ые гг. XIX века в г. Якутске была открыта библиотека на 7 тысяч книг. Также библиотеки были открыты в Верхоянске, Олекминске, Среднеколымске и в селах Чурапча и Амга и т. д. В 1886 году открылась первая Якутская городская центральная библиотека — читальня. Затем она была в 1887 году преобразована в городскую публичную библиотеку. На 9 августа 1898 года библиотека имела 1247 книг и выписала 19 наименований журналов и газет. В 1907 году фонды библиотеки насчитывали 40000 книг [6, с. 54].

До Великой Октябрьской Социалистической революции в Якутской области почти не было библиотек, так как царское самодержавие не заботилось о распространении культуры, о развитии библиотечного дела среди угнетенных народов. Первые сведения о библиотеках в Якутии относятся ко второй половине XIX века. В 60-х гг. купец Шестаков открыл в Якутске библиотеку, в которой было свыше 7000 книг, но последующая судьба ее неизвестна. Были, наверное, и другие частные библиотеки, но сведения о них не сохранились.

До 80-х гг. XIX в. в Якутии не было библиотек, содержащихся на государственные средства. Лишь в начале 80-х гг. под влиянием

русской демократической культуры, по инициативе жителей города был поставлен вопрос о создании Городской публичной библиотеки. В 1886 в г. Якутске была открыта городская бесплатная публичная библиотека, содержащаяся на пожертвовании частных лиц. Спустя три года она имела лишь 1600 книг, выписывала три журнала и шесть других периодических изданий. Нужды библиотеки не покрывались добровольными пожертвованиями, поэтому в 1889 году за пользования книгами на дому с читателей стали взимать плату, что делало ее не доступной малоимущей части жителей. В 1891 году в числе 22 читателей было 13 чиновников и 2 представителя других сословий, а в 1894 году количество читателей увеличивалось всего на 9 человек [1, с. 83].

Спустя 16 лет после открытия городской публичной библиотеки, по примеру Петербургского и Московского комитетов грамотности, организовавших частные общества для устройства бесплатных библиотек-читален, в 1898 году в Якутске была основана бесплатная народная библиотека-читальня. Она существовала на пожертвования, поступавшие от отдельных лиц, и доходы от двух ежегодных спектаклей, которые ставил с благотворительной целью небольшой «кружок любителей литературы и музыки». Ко времени своего открытия библиотека-читальня имела в своем распоряжении 1247 разных книг и журналов за прошлые годы и 19 названий журналов и газет за 1898 год [2, с. 12].

Возникновение библиотек политссыльных относится ко второй половине 90-х годов XIX в. к периоду острейших репрессий против народовольцев. В первый год основания Средне-Колымская библиотека имела значительный книжный фонд, насчитывавший 800 экземпляров, главным образом научного содержания. Средне-Колымская библиотека просуществовала до 1905 года. Она регулярно пополнялась и к 1905 году имела около 3000 томов. Таким образом, одна часть первой якутской библиотеки политссыльных положила начало Вилюйской библиотеке, а другая часть дала основание Средне-Колымской библиотеке. В эти годы возникли библиотеки политссыльных в Олекминске, Вилюйске, Чурапче, Верхоянске и другие. Библиотеки, созданные политссыльными, представляли большую политическую и культурную ценность. Вокруг них складывались разные кружки, выпускались рукописные политические журналы. Ссылным большевикам принадлежала ведущая роль в пропаганде революционных идей среди населения. Благодаря большевикам, задолго до первой русской революции 1905—1907 гг., политссыльные знакомили с марксистской литературой представителей местного

населения. Весной 1905 года политссылный Х. Штейбах организовал первый в истории Якутии марксистский «Маяк». В библиотеке кружка были многие работы Маркса, Энгельса, Ленина и другие [3, с. 172].

Библиотеки в ЯААСР до Великой Октябрьской революции не получили должного развития. Причиной являлись царское самодержавие и колониальный гнет. Только после Октябрьской революции открылся перед якутским народом широчайший простор для политического и экономического развития и расцвета.

После Великой Октябрьской революции создались условия для образования в Якутии библиотек, для удовлетворения научных и просветительных запросов республики. Библиотечную сеть в Якутии пришлось создавать заново. Отсутствовали кадры библиотечных работников, была незначительна сеть библиотек, немалую роль играла и безграмотность населения. Накануне Великой Октябрьской революции среди населения Якутского края грамотные составляли всего 2 %, а среди якутов и других народностей только 0,7 %. В октябре 1920, выполняя ленинский декрет «О ликвидации неграмотности среди населения РСФСР», при Губернском отделе народного образования создается ЧК по борьбе с безграмотностью. Грамотность населения ЯАССР в 1927 году составляло 7,2 %, в 1926 году — 16 %, в 1939 году — 67,8 %, в 1959 году — 87,1 % [5, с. 83].

Созданный в середине 1920 года подотдел внешкольного образования Якутского Губнаробраза, проведя учет, насчитал библиотек, из которых 6 было в Якутска: городская центральная библиотека, библиотека-читальня РКП/б, библиотека культурно-просветительного общества «Саха аймах», читальня Якутской организации РКСМ, научная библиотека Якутского отделения Русского географического общества и библиотека при местном народном театре. В Якутском округе работали Баягинская народная библиотека и 4 учительских библиотеки, в Олекминском — одна библиотека-читальня и в г. Вилюйске две библиотеки-читальни. Советская власть, проявляя заботу о просвещении масс, поставила перед работниками народного образования в качестве первоочередной задачи организацию библиотечного дела. Предстояло учесть весь книжный фонд, изучить работу имеющихся библиотек, создавать новые библиотеки, особенно на селе, и снабдить их литературой. Комсомол, являясь помощником партии, проводил большую работу по коммунистическому просвещению молодежи. В Вилюйске комсомольцы в октябре 1921 году открыли клуб и библиотеку, которые несли идеи партии в широкие массы. Культурно-просветительная работа вступила в новый период в 1921 году, когда при Губбюро партии был создан агитпропотдел.

Неуклонно растут культурные учреждения. Если в 1920 году в Якутии работало 50 изб-читален, 5 районных библиотек, то в следующем году стало 50 изб-читален и 12 районных библиотек. Постепенно стали возникать новые библиотеки в городах и селах. К концу 1920 года городская центральная библиотека, возникшая на базе дореволюционной городской публичной библиотеки, имела 8296 книг и более 10 тысяч книг в архиве, создавшемся из переданных библиотеке частных библиотек. В 1922 году фонд библиотеки посетило 15848 человек, которым было выдано 18668 книг [1, с. 28].

Якутская республиканская библиотека имени Пушкина по своим книжным богатствам является самой большой библиотекой на Северо-Востоке СССР. Ежегодно в библиотеку поступает свыше 50000 библиотечных единиц. Общий фонд, краеведческий, якутский, журнальный, патентный и фонд изографики является единственными в пределах ЯАССР по своей полноте и богатству. Якутская республиканская библиотека является центром краеведческой библиографии ЯАССР. С помощью библиотек Академии СССР составлены и в 1955 и 1962 годах изданы два тома «Библиотеки ЯАССР» за 1931—1959 году. Издаются «Календарь знаменательных и памятных дат ЯАССР» и другие рекомендательные указатели, библиографические справочники. Якутская республиканская библиотека осуществляет методическое руководство библиотеками республики. Она, возникнув вскоре после автономии Якутии, играла исключительно важную роль в социалистическом преобразовании экономики и культуры ЯАССР [6, с. 157].

В 1924 году по инициативе ячейки ВЛКСМ была открыта Таттинская изба-читальня. Изба находилась в центре улуса в местности «Черкех». Она обслуживала целый улус (17 наслегов) с общей территорией около 11000 квадратных верст. Библиотека избы состояла из 546 книг, из них на якутском языке 20 %. Читателей библиотеки было 100 человек. При 5 нассветах были созданы передвижные библиотечки, с количеством по 21 книге в среднем в каждой передвижке. Пользование книгами подвижек населением — среднее. Кроме того избы-читальней организованы в 2 наслегах красные уголки, которые также снабжались передвижными библиотечками. Один из красных уголков организован в 1-м Игидейском наслеге по созданию избы-читальни местной комсомольской группой с участием местной школы имени Э.К. Пекарского. Красный уголок снабжен избы-читальней 80 книгами, из них 23 якутских. Работа 2-го красного уголка заключалась в ликвидации технической неграмотности. Такова фактическая работа одной из лучших изб-читален

Якутского округа. Таттинская изба-читальня особенно выделялась из ряда других изб-читален: 1. она впервые стала применять передвижные формы, методы и приемы политпросветработы (красные уголки, передвижные библиотечки, передвижение стенных газет по наследам, частые выезды с докладами, лекциями в наслегах); 2. большим охватом обслуживаемого массовой работой населения — в течение каких-нибудь 5—6 месяцев избой обслужено около 5—6 тысяч населения; 3. значительные достижения по вопросам о привлечении к политпросветительной работе культурных сил улуса (комсомольцев, учащихся и учителей школ) [1, с. 94].

Наблюдается неравномерность в распределении политико-просветительной сети по районам. Здесь имеется много причин: 1) наследие прошлого, 2) повстанчество, 3) освобождение Севера от повстанчества только в 1926 году. Все эти причины отрицательно сказались на культурном строительстве.

В советское время главной задачей библиотечных работников являлось «превращение библиотек в опорные пункты партийных организаций по коммунистическому воспитанию трудящихся, чтобы сделать их действительными центрами массовой пропаганды общественно-политических, научно-технических, сельскохозяйственных знаний и передового опыта в производстве». Количество библиотек в ЯАССР из года в год растет, увеличиваются и книжные фонды. По данным статистического управления ЯАССР в 1927 году насчитывалось 34 библиотеки с фондом 44,8 тысяч книг. В 1945 году — 513, книг — 1174,7, в 1959 году — 553, книг — 3697,2, в 1964 году — 541 книг — 4570,8, в 1970 году — 539, книг — 5033,3. По данным 1970 года в республике функционировало 444 государственных библиотек, 95 профсоюзных и 505 школьных. В 1927 году в ЯАССР: 1 массовая библиотека приходилась на 11403 человека; в 1939 году 1 — 1427 человек; в 1964 году: 1 — 1130 человек [1, с. 47].

Развитие библиотечной сети в Якутии имело свои особенности, отличные от условий других республик. Это объясняется наличием обширной территории республики и незначительной ее населенности. Количество библиотек в ЯАССР составляет 1,8 % государственных библиотек РСФСР. Одна массовая библиотека в среднем расположена на территории 4534 кв. км. Например, Оленекский район занимает территорию 344,2 тысяч кв. км. В районе на 5 сельсоветов и 3000 человек населения имеется 1 районная и 4 сельских библиотек. Одна районная библиотека в среднем обязана обслужить в 68840 кв.км. с населением в 600 человек. Самая дальняя в республике — Андрушинск. В сельской местности библиотек количественно больше,

чем в городской. И это объясняется тем, что из-за большой территориальной разбросанности сельских поселений в Якутии, в каждом из них имеется своя небольшая библиотека.

Анализ деятельности библиотечной системы на примере Республики Саха (Якутия) показывает, что библиотеки вписались как в новую социально-экономическую систему, так и в современную информационную среду. Исторический экскурс показывает, что в деятельности библиотек наиболее сильно и драматично отражаются реформы, происходящие в обществе, они зависят от изменений в окружающей среде и, в первую очередь, от изменений в обществе. Реформы политической и экономической системы вызвали изменение образа жизни населения, привели к трансформации общественного сознания и системы ценностей, преобладающих в обществе. Изменения социальной структуры общества, образа жизни означают и изменение культурных, информационных и образовательных потребностей населения, что оказывает влияние на состояние библиотечного обслуживания в переходный период. Как показала практика работы библиотек в период реформ, востребованность библиотек в обществе повышается.

Таким образом, историко-географический анализ библиотечной системы на примере Республики Саха (Якутия) показывает, что это основа развития культуры в современном обществе.

Список литературы:

1. Бровкина В.С. Из истории культурно-просветительных учреждений Якутии в 1920—1923 гг.//сб., Якутский архив. Выпуск 3-Якутск, 1966. — 180 с.
2. Гоголев А.И. история Якутии: Учебное пособие для вузов Якутск: Издательство ЯГУ, 2006 — 239 с.
3. Крупская Н.К. О библиотечном деле: сборник трудов. М.: Книга, 1982. — 448 с.
4. Крупская Н.К. О библиотечном деле: сборник трудов. М.: Книга, 1982. — 448 с.
5. Основы библиотечно-библиографических знаний / под ред. А.Д. Эйхенгольца. М.: Высшая школа, 1967. — 120 с.
6. Пахомов А.К. Материально-техническая база культурно-просветительных учреждений Якутии в период ВОВ: значение и уроки победы/Материалы научно-технической конференции 18 апреля 1995 года. Якутск, 1995 — 130 с.

СЕКЦИЯ 10.

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

МАССОВЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА: ОПЫТ И ДОСТИЖЕНИЯ

Абрамов Сергей Михайлович

*канд. пед. наук, доцент
Уральского государственного горного университета,
РФ, г. Екатеринбург
E-mail: Abramowwwwsm@mail.ru*

Колодина Александра Андреевна

*студент Уральского государственного горного университета,
РФ, г. Екатеринбург
E-mail: Aleksandra05_93@mail.ru*

MASS RECRUITING: EXPERIENCE AND ACHIEVEMENTS

Abramov Sergey

*candidate of Pedagogic Science,
Associate Professor of Ural State Mining University,
Russia, Yekaterinburg*

Kolodina Aleksandra

*student of Ural State Mining University,
Russia, Yekaterinburg*

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассмотрена проблема массового подбора персонала. Выявлена возможность применения массового подбора в условиях кризиса путем смены качественного состава персонала.

На примере телекоммуникационной компании проанализирована технология подбора на массовую позицию.

ABSTRACT

In the article the problem of mass recruitment is considered. Possibility of application of mass selection in the conditions of crisis by change of qualitative structure of the personnel is revealed. The example of the telecommunication company technology of selection on a mass position is analysed.

Ключевые слова: массовый подбор; источники привлечения персонала; целевая аудитория; групповое собеседование.

Keywords: mass recruiting; sources of recruitment; target group; group interview.

Тема массового подбора персонала в последнее время становится все более актуальной. Необходимость массового подбора диктуют современные условия рынка труда. В кризис большинство отечественных компаний сокращают затраты на подбор персонала, в некоторых случаях — даже приостанавливают подбор, в то время как массовый подбор остается недоиспользованным ресурсом. Отказ от него блокирует устойчивое экономическое развитие страны, а, значит, есть опасность его превращения в непреодолимое препятствие для российского общества. Можно утверждать, что в условиях кризиса массовый подбор не имеет эффективных способов замещения. Негативные тенденции в экономическом развитии страны объективно заставляют снижать затраты, и в то же время сохранять рентабельность производства. Поэтому компании могут сфокусировать свое внимание на подборе кандидатов с минимальными требованиями. В этом случае, за счет смены качественного состава персонала, у организации есть возможность сократить затраты на оплату труда сотрудников. Нельзя не признать, что перемены необходимы, эту необходимость диктует развитие российского общества, и те экономические контексты, в которые Россия уже погрузилась за последнее двадцатилетие трансформаций, и из которых она не может «выскочить». Отрицать эту негативную тенденцию бессмысленно: факты налицо. Представляется, что в этом случае за счет увеличения роли массового подбора персонала (наряду с более эффективным использованием рабочей силы) Россия сегодня может получить дополнительный инновационный ресурс, приводящий к повышению рентабельности и устойчивости экономического потенциала страны.

Важно отметить, что теоретическая база, раскрывающая особенности массового подбора и его специфику, остается мало проработанной и осмысленной. Перспективы дальнейшего рассмотрения этой темы, на наш взгляд, могут быть связаны с более подробным изучением технологии массового подбора и выявлением факторов, влияющих на его эффективность. Крайне важная задача нашего времени — понять, что порождает массовый подбор персонала, каким образом его следует осуществлять, а также как отечественные компании (предприятия, организации) могут впитать квинтэссенцию опыта массового подбора, не забывая при этом, что к нему нужно идти постепенно и неуклонно.

В специальной литературе, посвященной вопросам управления персоналом, можно встретить множество определений подбора персонала. Так, например, Журавлев П.В. и Одегов Ю.Г. определяют подбор как процесс изучения кандидатов [2]. В свою очередь Егоршин А.П. рассматривает подбор как процесс отбора кандидатур на рабочие места исходя из резервов кадров на бирже труда и на предприятии [1, с. 47].

Однако до сих пор нет общепринятого определения «массового подбора персонала». Только обобщив и обстоятельно изучив практический опыт, логично будет сформулировать определение следующим образом:

Массовый подбор — это, как правило, подбор необходимого числа сотрудников на однотипные позиции. Суть массового подбора — максимально быстро найти требуемое и желательное число сотрудников, которые в кратчайшие сроки готовы овладеть необходимыми и дополнительными навыками и приступить к работе. Более того, он не может просто неожиданно «возникнуть», он должен быть достигнут посредством, прежде всего, управленческих решений.

Содержание массового подбора состоит в том, что он имеет целенаправленный, организованный, непрерывный и системный характер, необходимый для достижения в современных условиях целей компании, ее рентабельности и в конечном итоге жизненного успеха персонала предприятия.

Специфику массового подбора можно рассмотреть через опыт работы отечественных компаний. Проанализируем феномен массового подбора на примере компании МТС г. Екатеринбурга.

Перед компанией МТС на Урале проблема массового подбора наиболее остро встала в 2011 году, когда она приобрела компанию ЗАО «Комстар-Регионы», предоставляющую фиксированную связь (домашний интернет, цифровое телевидение, домашняя телефония). В ходе этих изменений была открыта вакансия агента по продаже

услуг фиксированной связи. В обязанности агента по продажам входят консультирование физических лиц по тарифам и действующим акциям и оформление заявок на подключение к услугам. Несмотря на то, что работа агента связана с прямыми продажами (одним из самых сложных направлений продаж), компания предпочитает набирать кандидатов без опыта либо с минимальным опытом работы в данной сфере и «выращивать» своих специалистов.

Агентский канал в Макрорегионе Урал приносит 43 % доходов фиксированного бизнеса. Учитывая такие высокие показатели, компания МТС ставит перед собой амбициозные цели по привлечению агентов по продажам.

В 2014 году план по привлечению на Свердловскую область (г. Екатеринбург, г. Нижний Тагил, г. Каменск-Уральский, г. Первоуральск) агентов составлял 259 человек в год с учетом оттока. Фактически за год было трудоустроено 679 агентов. Данная статистика говорит о том, что не стоит забывать о характерной черте массового подбора — высокой текучести персонала: показатель оттока за предыдущий год в компании составил — 300 %. На 2015 год целевая численность агентов составляет 222 человека. Подбором агентов по продаже услуг по Свердловской области занимаются три рекрутера. Конечная цель работы рекрутера — закрытие вакансий. Средний план по подбору — 20 агентов в месяц.

Для достижения поставленных целей необходимо поддерживать непрерывный входящий поток соискателей. Для этого, в свою очередь, следует использовать все возможные источники поиска кандидатов.

При выборе источников массового подбора персонала, большое значение имеют следующие параметры:

1. Целевая аудитория. Перед размещением объявления очень важно спрогнозировать и принять во внимание способы и источники получения информации для той или иной категории кандидатов. Профиль кандидата на вакансию агента по продажам предполагает две целевые аудитории:

1) молодежь (студенты высших или средне-специальных учебных заведений, целью которых является получение опыта в сфере продаж, работа в престижной компании, неограниченный доход, карьерный рост);

2) возрастная группа (35—55 лет), желающая совмещать дополнительную занятость с основным местом работы, ориентированная на получение дополнительного заработка, опыта работы в стабильной и престижной компании.

Для привлечения молодежи самыми оптимальными источниками будут Интернет, социальные сети и ярмарки вакансий в учебных заведениях. Самым простым и менее затратным способом поиска кандидатов является размещение вакансии на одном из сайтов по работе (так называемые «job-сайты»). Рекрутер, занимающийся подбором агентов по продажам, использует следующие сайты: e1, HeadHunter, SuperJob, Rabota66, JobLab, UralJob и др. Гарантировано, что job-сайты посещают люди, заинтересованные в работе, и в этот же день можно получить отклики на вакансию [6, с. 84]. Более того, есть возможность активного поиска, который предполагает рассылку вакансий и поиск резюме по определенным параметрам и ключевым словам.

Хороший отклик кандидатов на вакансию агента по продажам услуг приносит социальная сеть «В контакте», основным пользователем которой является молодежь. Социальная сеть в массовом подборе — один из наиболее эффективных и приемлемых источников поиска. С помощью социальной сети можно довольно просто найти подходящих кандидатов. Это огромный источник информации и людей [4, с. 27].

Условия работы агентов по продажам (гибкий график, возможность совмещать с учебой) и требования к кандидатам (отсутствие опыта, желание зарабатывать) расширяют возможности поиска соискателей и среди студентов учебных заведений. Договоренность с вузами и колледжами является затратной в плане временных ресурсов, но может гарантировать сотрудничество с заведениями на постоянной основе.

Компания МТС участвует в ярмарках вакансий вузов, проводит презентации вакансии на учебных занятиях, организует промо-акции с раздачей листовок в учебных корпусах, размещает информацию на досках объявлений в самих учебных заведениях, а также в корпусах студенческих общежитий. На постоянной основе осуществляется систематическое сотрудничество со следующими ВУЗами и колледжами: Российский государственный профессионально-педагогический университет, Уральский государственный педагогический университет и, особенно, Уральский государственный горный университет, и др.

Для привлечения возрастной категории наиболее эффективными источниками являются реклама в транспорте, бегущая строка по телевидению, печатные издания, службы занятости.

Реклама в транспорте, на остановочных комплексах, бегущая строка по телевидению — одни из источников привлечения массового персонала. Они могут обеспечить широкий охват аудитории

и стабильный приток кандидатов. Однако нужно быть готовым к тому, что потребуются значительные ресурсы для фильтрования потока.

Основным источником привлечения кандидатов г. Нижний Тагил, г. Каменск-Уральский и г. Первоуральск являются печатные издания. Ежемесячно публикуются объявления в газетах «Хроника» и «Толкучка» (г. Первоуральск), «Новый Компас» (г. Каменск-Уральский) и «Рекламный вестник» (г. Нижний Тагил). Размещение вакансий в СМИ носит рекомендательный эффект: объявления могут увидеть друзья, родственники, знакомые соискателя и передать информацию.

При осуществлении массового подбора следует использовать как можно больше источников привлечения кандидатов. Ориентируясь на возрастную категорию, необходимо сотрудничать со службами занятости: периодически размещать информацию о вакансиях, участвовать в мероприятиях, проводимых центрами занятости.

Работая с тем или иным источником поиска кандидатов, рекомендуется отслеживать его эффективность: отмечать количество откликов, количество проведенных собеседований и устроенных кандидатов. Такой подход позволяет корректировать каналы поиска соискателей, отказываться от самых неэффективных.

2. Имидж компании.

Многие соискатели при выборе работы оценивают в первую очередь имидж компании как работодателя и имидж компании в целом. Сильный бренд в значительной степени повышает конкурентоспособность компании на рынке труда.

По итогам 2014 года компания «МТС» признана лучшей в номинации «Старт карьеры» рейтинга «HR-бренд 2014» в области управления персоналом. Компания заняла лидирующее место на основании двух исследований, проведенных порталом Career.ru: опроса молодых специалистов о предпочтении среди работодателей и анкетирования компаний-работодателей, готовых привлечь соискателей среди студентов и выпускников вузов.

Следующим аспектом технологии массового подбора является оценка кандидатов. Наиболее эффективным инструментом оценки кандидатов на массовую позицию, безусловно, считается групповое интервью. Этот метод значительно экономит временные и человеческие ресурсы. Групповое интервью предполагает интервью одного рекрутера с несколькими кандидатами, претендующими на одну позицию.

В компании МТС собеседование с кандидатом на вакансию агента по продажам проходит каждый день в установленное время.

Встреча, рассчитанная на один час, позволяет оценить от двух до пяти кандидатов. Если назначенных собеседований более 20, следует разбить всех соискателей на два (при необходимости — три) этапа, либо распределить между рекрутерами. Чтобы не демотивировать кандидатов и снизить уровень стресса, который испытывает каждый из них, нужно заранее сообщить им по телефону о формате и продолжительности встречи [5, с. 17].

Групповое собеседование на вакансию агента по продажам состоит из нескольких этапов:

1 этап — заполнение кандидатом анкеты

Анкета — способ подбора максимально объективной информации о кандидате. Поэтому в ней дублируется практически вся информация, подаваемая в резюме. Прежде всего, в анкете можно запросить ту информацию, которая в резюме традиционно не подается, но которая может быть полезной для работодателя [3, с. 50].

2 этап — знакомство рекрутера с кандидатами (общие сведения, опыт работы, критерии при выборе работы и т. д.);

3 этап — презентация компании;

4 этап — презентация вакансии;

5 этап — знакомство с руководителем группы агентов.

По итогам собеседования, подходящих кандидатов приглашают на первый день обучения. После прохождения двух тренингов (по продукту и по технике продаж) кандидат выходит на стажировку. Как только агент совершает первую продажу, с ним оформляется договор гражданско-правового характера.

Таким образом, проследив все этапы массового подбора, можно выделить его наиболее значимые преимущества и недостатки.

Преимущества:

- Широкий охват аудитории.
- Большой приток кандидатов.
- Возможность для организации сокращения затрат на персонал.

Проблемы массового подбора:

• Массовый подбор трудозатратен. Нужно понимать, что 20 трудоустроенных агентов в месяц — это не менее 80 собеседований с кандидатами, около 250 успешных телефонных интервью (итог которых — назначенное собеседование) и более 800 звонков.

• Массовый подбор характеризуется высокой текучестью кадров.

• Ещё одной проблемой подбора на массовые позиции в телекоммуникационную компанию является высокая конкуренция

в отрасли. Выбирает кандидат, а не работодатель. Соискатели среди молодежи «избалованы» предложениями на рынке труда.

Проанализировав «плюсы» и «минусы» массового подбора, можно дать ряд рекомендаций:

1) Необходимо отслеживать количество обращений по тому или иному источнику привлечения кандидатов, оценивать их эффективность, тем самым, регулировать расходы и грамотно планировать денежные средства, выделенные на поиск и привлечение кандидатов;

2) Постоянно увеличивать количество используемых источников поиска кандидатов;

3) Периодически сменяемость текстов объявлений, выбирая наиболее привлекательные для целевой аудитории;

4) На постоянной основе сотрудничать с учебными заведениями, службами занятости;

5) Разработать систему корпоративных мероприятий, направленных на удержание сотрудников, чтобы снизить текучесть персонала.

Итак, массовый подбор — это, безусловно, дополнительный инновационный ресурс для отечественных компаний, позволяющий противостоять современным вызовам, выталкивающим сегодня общество на периферию энергии экономического творчества. Задача организаций — грамотно и продуктивно, прежде всего, для компании применить его. Не претендуя на полное и законченное раскрытие данной темы, подчеркнем, что без массового подбора персонала сегодня невозможно обеспечить решение генеральной задачи — устойчивого и рентабельного развития отечественного бизнеса. Изложенные нами идеи и рекомендации имеют своей целью дать необходимый импульс к лучшему освещению и пониманию проблемы массового подбора персонала и его роли в повышении потенциала отечественных компаний. Более того, многие из предложенных нами рекомендаций достаточно просты и являются неотъемлемой частью эффективного управления персоналом.

Список литературы:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. 4 изд., испр. Н. Новгород: НИМБ, 2003. — 720 с.
2. Журавлев П.В., Ю.Г. Одегов. Управление персоналом. М.: Финстанформ, 1997.
3. Клоков И.В. Секреты национальной охоты на сотрудников. СПб.: Питер, 2007. — 160 с.: ил. — (Серия «Кадровый вопрос»).

4. Медведев С. Социальные сети. // Управление персоналом. — 2011. — № 4. — С. 26—30.
5. Охунова Н. Кадровый дефицит: эффективные средства борьбы за таланты. // Справочник по управлению персоналом. — 2013. — № 7. — С. 13—18.
6. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле. СПб.: Питер, 2005 — 320 с.: ил. — (Серия «практическая психология»).

КОРПОРАТИВНЫЕ УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Грищенко Татьяна Валерьевна

магистрант

Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова,

Республика Казахстан, г. Павлодар

E-mail: tatgri92@mail.ru

Сартова Рысты Бозманаева

канд. экон. наук, зав. кафедрой Менеджмент

Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова,

Республика Казахстан, г. Павлодар.

E-mail: sartova2010@mail.ru

CORPORATE TRAINING CENTERS IN MOTIVATION OF THE PERSONNEL

Tatyana Grichshenko

master student of S. Toraighyrov Pavlodar State University,

Republic of Kazakhstan, Pavlodar

Rysty Sartova

candidate of Economic sciences, Head of Management department

of S. Toraighyrov Pavlodar State University,

Republic of Kazakhstan, Pavlodar

АННОТАЦИЯ

В данной статье описываются важность и актуальность создания корпоративных университетов при организациях. В особенности рассматривается влияние корпоративного обучения на уровень профессиональной мотивации персонала, в зависимости от личностных потребностей.

ABSTRACT

In the given article the importance and relevance of foundation of corporate universities at the organizations are described. Particular attention is paid to the influence of corporate training on the level of professional motivation of the personnel, depending on personal needs is considered.

Ключевые слова: корпоративный университет; обучение и развитие; мотивация.

Keywords: corporate university; training and development; motivation.

На сегодняшний день широкое развитие в мире получило внутрифирменное обучение. Открытие корпоративных университетов становится все более популярным. Эта форма профессиональной подготовки трактуется как обучение, погруженное в практику. Корпоративное обучение стало активно развиваться еще в конце XIX в, и сейчас получило наибольшую популярность среди крупных организаций. Требования на рынке растут, за последние два десятилетия экономика претерпела множество преобразований. В результате этого многие крупные монополистические компании утратили свое превосходство на рынке, в то время как более мелкие компании стали соревноваться с ними на равных. Как следствие такого явления и стало набирать силу внутрифирменное обучение: компании вынуждены выходить на новый уровень, совершенствовать производственный процесс, а в связи с этим и повышать квалификацию работников. С целью обеспечения набора квалифицированного персонала организации создают свои собственные программы обучения, где как сотрудники данной организации, так и молодые люди, желающие успешно устроиться после окончания учебы и получения диплома, проходят обучение, направленное непосредственно работу именно в этой организации.

Почему корпоративное обучение так необходимо? Во-первых, обучаясь при компании, работник получает все необходимые ему теоретические знания от опытных специалистов, профессионалов своей деятельности. Знания, полученные в классическом университете —

это знания, накопленные несколькими поколениями, которые касаются общей области изучаемой дисциплины, не углубляющиеся в суть текущей экономической ситуации в стране или мире. Экономика развивается настолько динамично, что преподаватели вузов не успевают за ними. В то же время знания, получаемые в корпоративном учебном заведении актуальны, затрагивающие нынешнее состояние экономики, рынка и проблем, связанных с производственным процессом. Во-вторых, внутрифирменное обучение, как уже было сказано выше, это обучение, погруженное в практику. Основой обучения в корпоративном университете является тренинг, на котором рассматриваются и решаются с практической точки зрения конкретные ситуации и задачи. Невозможно спорить о неотъемлемости теории от практики, чего, к сожалению, недостает нашим обычным университетам.

Данную форму предоставления знаний и опыта можно рассмотреть со стороны мотивации персонала в организации. Одной из потребностей человека является потребность в безопасности и уверенности в будущем [2]. Придя устраиваться на работу, рабочий не может быть полностью уверен в том, что получит место работы, в то время как трудящийся сотрудник имеющий свидетельство о прохождении обучения в университете при данной организации, имеет все шансы на устройство. Таким образом, уверенность в трудоустройстве является одним из преимуществ организации и основной мотивацией для персонала. А мотивация — это воздействие на потребности персонала, с целью повышения эффективности производственного процесса.

Успешная программа по развитию кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией [3, с. 381]. В настоящее время помимо уверенности в будущем, люди также стремятся развиваться. Данная потребность в некоем роде руководит не только самим человеком, более того, на стремлении совершенствоваться стоит мировая экономика, ведь чего бы добилось человечество без навязчивой тяги индивида стать лучше, умнее, квалифицированнее. Исходя из этого, главная задача руководителя — не дать сотруднику «завянуть» на рабочем месте. Хороший руководитель сам заинтересован в развитии и обучении своего персонала, так как от этого зависит развитие и рост его компании.

Система мотивации персонала — очень сложный и многогранный процесс. Он затрагивает такие стороны личности помимо саморазвития, как признание, самовыражение, социальная потребность [2, с. 123]. В любой деятельности личность требует признания,

делая все возможное, стремится стать частью общества или коллектива. Личности присущи различные умения и способности. Многие из этого скрыто в человеке, но не потому, что у него нет потенциала к выполнению какой-либо работы, а лишь по той причине, что не все и не всегда могут применить на практике свои знания, опыт и скрытый потенциал. Именно в этом помогает корпоративное образование. Стремление человека к самовыражению играет на руку руководителям компаний. Помогая персоналу развиваться, учиться применять новые знания, не отходя от рабочего места, словом, делать все для создания условий, в которых персонал может самовыражаться, является одной из движущих сил повышения уровня профессиональной мотивации как управленческого, так и рабочего персонала. К примеру, работнику предложили повышение по должности, чему он, конечно же, был очень рад. Единственным условием было наличие некоторых дополнительных знаний. Что же делать, если эти дополнительные навыки не имеются? Как раз здесь и придется кстати курс внутрифирменного обучения. В редких случаях на обещанную должность переходят сразу же, а поэтому у работника будет время для прохождения небольшого (в зависимости от объема получаемых знаний) курса. Через 2—3 недели уже имея необходимые знания, трудящийся с уверенностью может получить должность, не боясь профессиональной неграмотности на рабочем месте.

Итак, преимущество корпоративного университета в том, что обучающийся получает как теоретические, так и практические знания именно в той области, в которой хочет специализироваться в будущем в конкретной компании. Работник (или будущий работник фирмы) усваивает политику, технологию, всевозможные навыки и опыт, необходимые ему на конкретном рабочем месте. Приступая к работе в компании, человек точно сознает, что от него требуется на рабочем месте и какой уровень ответственности на него возлагается. Обучая персонал, организация мотивирует их к работе, создавая уверенность, как в своей компетентности, так и в завтрашнем дне.

Список литературы:

1. Макарова Д.Д. Повышение уровня профессиональной мотивации управленческого персонала ОАО «РЖД» посредством системы корпоративного бизнес-образования/ Д.Д. Макарова // Молодой ученый. — 2013. — № 5. — С. 740—743.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2006. — 352 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента: учебник / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. 3-е изд. М: Вильямс, 2008. — 672 с.

НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ, КАК ВАРИАНТ ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ

Шкляр Татьяна Львовна

*канд. экон. наук, доцент кафедры Маркетинга и коммерции
Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики (МЭСИ),
РФ, г. Москва
E-mail: tlb@mail.ru*

NON-VERBAL COMMUNICATION, ALTERNATIVELY OF BUSINESS COMMUNICATIONS

Shklyar Tatyana

*candidate of economic sciences, associate Professor of Marketing
and Commerce, Moscow State University of Economics,
Statistics and Informatics (MESI),
Russia Moscow*

АННОТАЦИЯ

Очень много внимания в деловых коммуникациях уделяют вербальному аспекту, забывая порой, что основная часть информации передается по невербальному каналу. В статье рассмотрены элементы невербальных методов общения, для выстраивания взаимовыгодных отношений между деловыми партнерами.

ABSTRACT

A lot of attention in the business communications give verbal aspect, sometimes forgetting that the main part of the information transmitted by non-verbal channel. The article discusses the elements of non-verbal methods of communication, to build mutually beneficial relationships between business partners.

Ключевые слова: деловые коммуникации; мимика; взгляд; поза; жест; пространственная организация общения.

Keywords: business communication; facial expression; gaze; posture; gesture; spatial organization communication.

Многие профессии, такие как: менеджер, политик, бизнесмен и др. подразумевают большое количество встреч и переговоров.

Для того чтобы добиться профессионального успеха в данной деятельности, таким людям необходимы некоторые знания и умения: находить подход к людям, располагать их к себе, выстраивать правильные взаимоотношения.

Общение с людьми — это наука и искусство. Тут важны природные способности и образование. Изучением общения занимаются различные науки. Одна из них психология, а точнее раздел изучающий невербальное общение, который играет большую роль в построении деловых и межличностных отношений. Ученые-социологи приводят данные, согласно которым передача информации во время общения происходит за счет невербальных коммуникаций — на 55 %, а за счет вербальных средств на 7 %, звуковых средств — на 38 % [1]. Следовательно, невербальное поведение человека — это главная часть коммуникации, в том числе деловой. Оно неразрывно связано с его психическими состояниями и служит средством их выражения. Невербальное поведение личности, в процессе общения, выступает объектом истолкования не само по себе, а как показатель скрытых для непосредственного наблюдателя психологических, социальных и индивидуальных характеристик человека.

К невербальным средствам общения относят движение тела, а именно — зрительно воспринимаемая деятельность другого человека, выполняющая выразительную функцию общения (см. рис. 1). Данные коммуникации проявляются в мимике, позе, взгляде, месте нахождения собеседника в пространстве, жестах [3]. Самой выразительной частью человеческого тела является лицо. Оно служит важным средством самопрезентации (помогает создать нужный образ в глазах других).

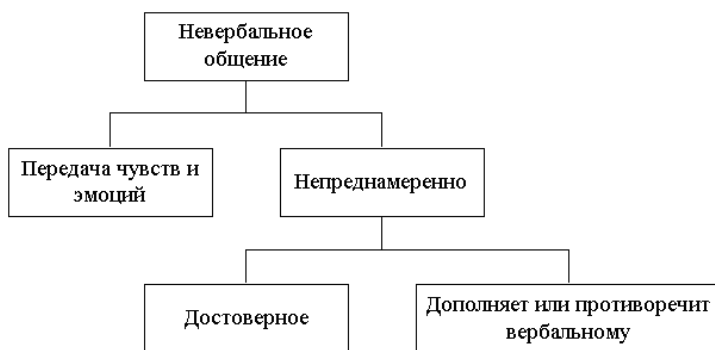


Рисунок 1. Невербальное общение [2]

Начнем с мимики (движение мышц лица, выражающие внутреннее душевное состояние человека). При помощи «данного языка инстинкта [6]» люди выражают эмоции, такие как радость, грусть, страх, гнев, удивление, отвращение и т. д. Это действенное орудие социального влияния, ей можно управлять, и многие люди с успехом с этим справляются. Поэтому определить настоящие чувства собеседника можно, если действовать быстро и крайне внимательно.

В процессе общения лицо индивидуума невольно приковывает к себе внимание. Оно позволяет получить человеку ответную информацию о том, поняли ли его, как отнеслись к его сообщению и пр. Общаясь, люди стремятся к обоюдности и испытывают дискомфорт, если мимика отсутствует. С мимикой очень тесно связан взгляд или визуальный контакт, составляющий важную часть общения. Например, если коммуникатор хочет, чтоб ему доверяли, то необходимо смотреть оппоненту в глаза не менее 70 % всей беседы.

Лицо человека является главным источником информации о психологических состояниях, но во многих ситуациях оно гораздо менее информативно, чем тело, потому что выражение лица сознательно контролируется гораздо легче и лучше, чем телесные движения. При определенных обстоятельствах, например, когда человек хочет скрыть свои чувства или сообщить заведомо ложную информацию, лицо становится менее информативным, а тело — главным источником знаний для партнера. Поэтому при общении важно знать, какую информацию можно получить из движений собеседника и его позы.

Поза — это положение человеческого тела, типичное для данной культуры, элементарная единица пространственного поведения человека [5]. Поза, например, наглядно показывает, как данная персона воспринимает свой статус по отношению к статусу других присутствующих лиц. Люди с более высоким положением принимают более непринужденные позы, чем их подчиненные. Главное смысловое содержание позы — размещение человеком своего тела по отношению к собеседнику. Это размещение свидетельствует о закрытости или о расположенности к общению.

Так же легко, как и поза, может быть понятно значение жестов, разнообразных движений руками и головой, смысл которых понятен для общающихся сторон. О той информации, которую несет в себе жестикуляция, известно довольно много. Прежде всего, необходимо учитывать, что вместе с возрастанием эмоциональной возбужденности человека, его взволнованности растет интенсивность жестикуляции,

как при желании достичь более полного понимания между партнерами, особенно если оно затруднено.

В процессе общения следует помнить о совпадении жестов и речевых высказываний. Несовпадение между ними является сигналом лжи.

Также к невербальным средствам коммуникации относят расположение людей в пространстве при общении. Сюда относят ориентацию партнеров в момент общения и дистанцию между ними. На это прямое влияние оказывают культурные и национальные особенности. Например, для североамериканской культуры характерны следующие данные: интимное расстояние (от 0 до 45 см), персональное (от 45 до 120 см), социальное (от 120 до 400 см) и публичное (от 400 до 750 см) [4]. Нарушение оптимальной дистанции общения воспринимается негативно.

Исходя из вышесказанного, можно отметить, что одной из основ деловых коммуникаций является правильное толкование и использования языка тела, мимики, жестов. Невербальное поведение личности: создает образ партнера по общению; является индикатором актуальных психических состояний личности; поддерживает оптимальный уровень психологической близости между общающимися; выступает в качестве показателя статусно-ролевых отношений. Эти знания необходимы как для распознавания намерений собеседника, так и для проработки своего образа, а также являются основой не только успешных деловых, но и повседневных отношений.

Список литературы:

1. Березуцкая Ю.П., Невербальные средства процесса делового общения, Психология делового общения, Общая психология, [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.psychology.vuzlib.su> (дата обращения 11.02.2015).
2. Малая энциклопедия этикета. М.: «РИПОЛ КЛАССИК», 2000.
3. Попова Л.Л., Современные технологии общения, практикум, Томский политехнический университет, 2009, — 180 с.
4. Типичные ошибки слушания — Курс лекций для дистанционного обучения, [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://lib.convdocs.org> (дата обращения 07.03.2015).
5. Электронная библиотека ИПиКП, Книги по психологии, психотерапии и клинической психологии [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://psyinst.ru> (дата обращения 07.03.2015).
6. Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона, [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://dic.academic.ru> (дата обращения 07.03.2015).

СЕКЦИЯ 11.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СДЕЛОК M&A

Лахметкина Наталия Ивановна

*канд. экон. наук, доцент
Финансовый Университет при Правительстве РФ,
РФ, г. Москва
E-mail: nil1409@yandex.ru*

Михайлова Мария Викторовна

*студент 3-го курса Финансовый Университет при Правительстве РФ,
РФ, г. Москва
E-mail: mashamihailova@mail.ru*

Ситдикова Мария Ильшатовна

*студент 3-го курса Финансовый Университет при Правительстве РФ,
РФ, г. Москва
E-mail: sitdikova.marie@gmail.com*

EVALUATING EFFECTIVENESS OF THE M&A DEALS

Lakhmetkina Natalia

*candidate of Economic Science, associate professor
Financial University under The Government of Russian Federation,
Russia, Moscow*

Mikhailova Maria

*3rd year student
financial University under The Government of Russian Federation,
Russia, Moscow*

Sitdikova Maria

*3rd year student
financial University under The Government of Russian Federation,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются методические подходы к оценке эффективности слияний и поглощений, а также представлена наиболее полноценная, по данным проведенного авторами исследования, модель оценки эффекта синергии.

ABSTRACT

The paper examines the methodological approaches of evaluating the effectiveness of mergers and acquisitions, as well as represents the most appropriate model of estimating the synergy effect according to the authors research.

Ключевые слова: слияния; поглощения; методы оценки экономической эффективности; эффект синергии; методика оценки; сделки по слиянию (поглощению); дисконтируемые денежные потоки.

Keywords: mergers; takeovers; methods of economic effectiveness estimating; synergy effect; estimate method; merger (acquisition) deals; discounted cash flow.

Характерной особенностью для современного уровня мирового экономического развития является необходимость преодоления финансового кризиса. В такой ситуации основной является задача стратегического развития компании для обеспечения устойчивого развития фондов производственной и социальной сферы. Для решения данной проблемы компании активно используют инструмент слияний

и поглощений с целью повышения эффективности экономической деятельности.

На сегодняшний день проблема оценки эффективности сделок по слияниям и поглощениям компаний не имеет должного теоретического обоснования и системного единства: отсутствует единый подход к выбору критериев и методов оценки, в первую очередь, по причине сложности измерения некоторых качественных результатов сделок.

Основной целью сделок M&A является достижение эффекта синергии:

«Синергия представляет собой увеличение эффективности объединенной компании сверх того, что две фирмы уже могут выполнять как независимые» М. Сироуер [4].

Существует два принципиально различающихся между собой методологических подхода:

- **перспективная оценка M&A** (метод предварительной оценки или выявления инвестиционной стоимости объекта);

Сущность данного метода заключается в сравнении затрат на сделку с оценкой поглощаемой компании, состоящей из суммы ожидаемых приведенных денежных потоков, генерируемых приобретаемой компанией. Данный способ оценки, главным образом, используется именно при принятии решения об осуществлении сделки, однако неопределенность будущих результатов не позволяет ему считаться объективным критерием эффективности M&A.

- **ретроспективная оценка M&A** (метод сопровождающей или рыночной оценки).

Данный вид анализа предполагает оценку эффективности сделки уже после ее реализации и включает: анализ динамики характеристик деятельности компаний после осуществления слияния, оценку конкурентоспособности созданного предприятия, обзор мнения менеджеров по результатам сделки.

Преимуществом данного подхода является его обоснованность, так как такой анализ опирается на фактические данные, которые получены опытным путем в ходе деятельности сформировавшейся компании. Существенным недостатком ретроспективной оценки является то, что он не позволяет соотнести финансовые оттоки и притоки будущей деятельности компании.

Таким образом, для того, чтобы наиболее эффективно оценить сделку M&A, необходимо комбинировать оба подхода, используя преимущества и исключая недостатки.

Выделяют три группы методов, каждый из которых пытается сбалансировать перспективный и ретроспективный подходы:

- оценка стоимости чистых активов (затратный);

Затратный подход учитывает только операционную синергию и оценивает ее эффект как наращивание стоимости активов по мере их создания или приобретения до возникновения у компании способности выпускать рентабельную продукцию. Затратный подход имеет ограниченное применение, так как, как правило, покупается вся компания, а не набор активов. Таким образом, оценка по данному методу является существенно заниженной.

- метод коэффициентов (рыночный);

Данный метод предполагает оценивание эффекта синергии на основе прогнозируемого прироста курсовой стоимости акций реорганизуемых компаний, а также путем анализа изменений финансовых показателей. Этот метод позволяет оценить непосредственное влияние проведения сделки M&A на благосостояние акционеров обеих компаний. При анализе финансовой отчетности изучаются различные относительные финансовые показатели до совершения сделки и после. Рыночный метод дает возможность сравнить влияние M&A на результат функционирования компании.

- метод дисконтированных денежных потоков (доходный).

Наиболее применимый метод в практике оценки эффекта синергии, который рассматривается как прирост дисконтируемых денежных потоков (ДДП) для акционеров. Такой подход более объективен и информативен, чем предыдущие: оценка активов происходит согласно полезному эффекту, который он принесет в будущем. При такой оценке определяются прогнозные приросты параметров, определяющих реальное поступление денежных средств. Данный метод позволяет наиболее точно оценить каждый из источников синергии и затраты на интеграцию.

По проведенному анализу стало ясно, что существующие модели оценки имеют ряд существенных недостатков:

1. Учитываются только выгоды, которые получит компания в результате совершения сделки, однако, в стороне остаются затраты, которые возникают во время ее реализации. Такие как: премия акционерам приобретаемой компании, затраты на реструктуризацию, а также управленческие и административные расходы.

2. Эффект синергии рассчитывается как единовременный, но некоторые виды синергии будут проявляться уже в ходе работы вновь созданной компании, в течение нескольких месяцев или даже лет. Таким образом, можно утверждать, что необходимо оценивать

будущие дисконтированные денежные потоки, которые будут вызваны нынешней реорганизацией.

3. В изученных методах рассматриваются только количественные показатели эффекта синергии, но не учитывается качественный результат M&A, который проявляется, в первую очередь, в объединении управленческих способностей менеджеров и навыков сотрудников.

Подводя итог вышесказанному, предлагается рассчитывать величину эффекта синергии на основе показателя «чистый приведенный эффект синергии» (NPVS):

$$NPVS = \sum_{i=1}^n \frac{\Delta FCFE_i}{(1+r_e)^i} - P - E$$
$$\Delta FCFE = \Delta S - \Delta C - \Delta T - \Delta NWC - \Delta Capex \pm \Delta L + \Delta Debt - \Delta I$$

где: **FCFE** (free cash flow to the equity holders) — поток денежных средств для акционеров;

ΔS (sales) — прирост выручки;

ΔC (costs) — прирост расходов;

ΔT (tax) — прирост налога на прибыль;

ΔNWC (net working capital) — прирост инвестиций в оборотный капитал;

$\Delta Capex$ (capital expenditure) — прирост капиталовложений;

$\pm \Delta L$ (labor) — прирост доходов (+)/экономия на расходах (-) вследствие объединения управленческих способностей команды;

$\Delta Debt$ — изменение чистого долга;

ΔI (investment) — дополнительные инвестиции на реструктурирование;

r_e (return) — стоимость акционерного (собственного) капитала;

P (premium) — премия, выплачиваемая покупателем акционерам компании-цели;

E (expenses) — затраты покупателя в ходе процесса поглощения.

Данная модель оценки эффекта синергии была предложена С.М. Ищенко [2] и представляет собой дополненную модель И. Ивашковской [1].

Список литературы:

1. Ивашковская И. Слияния и поглощения: ловушки роста // Управление компанией. — 2004. — № 7. — С. 26—29.

2. Ищенко С.М. Совершенствование методики оценки эффекта синергии как инструмента отбора перспективных сделок по слиянию (поглощению) компаний // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера: Вестник научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного финансирования Сыктывкарского государственного университета. — 2009. — № 1. — С. 51—58.
3. Эванс Ф.Ч., Бишоп Д.М. Оценка компаний при слияниях и поглощениях: Создание стоимости в частных компаниях. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 332 с.
4. Mark L. Sirower, The Synergy Trap: How companies Lose the Acquisition Game (New York: The Free press, 1997), — p. 20.

СЕКЦИЯ 12.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Мизинова Ольга Николаевна

*канд. филос. наук, доцент кафедры социальных коммуникаций
Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина,*

РФ, г. Саратов

E-mail: olyam2@yandex.ru

DESIGN TECHNOLOGY AS A MEANS OF IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF MANAGERIAL DECISION-MAKING IN THE ORGANIZATION

Mizinova Olga

*candidate of philosophy sciences, Associate professor
of Department of social communications Volga region Institute
of management named P.A. Stolypin,*

Russia, Saratov

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается проблема повышения эффективности принятия управленческих решений в организации. Приводится классификация типичных для российских предприятий патологий в области принятия решений, а также предлагается использование технологии проектирования для их устранения.

ABSTRACT

The article considers the problem of improving the efficiency of managerial decision-making in the organization. A classification of typical Russian enterprises pathologies in the field of decision making and proposes the use of design techniques to address them.

Ключевые слова: управленческие решения; патологии; проектирование.

Keywords: management decisions; pathology; designing.

Принятие решений — это то, что составляет суть работы каждого руководителя любого уровня. Эффективность решения представляет собой соотношение затрат на его реализацию с полученными результатами. Таким образом, когда мы говорим о низкой эффективности управленческих решений, мы подразумеваем преобладание затрат на их реализацию над получаемым результатом. Причинами низкой эффективности решений можно назвать ряд патологий (глубоко укоренившихся проблем) в системе принятия управленческих решений, выделенных А.И. Пригожиным [1, с. 81]:

1. Патология маятниковые решения. Данный тип патологий возникает тогда, когда подлинная проблема не выявлена или ее умышленно не хотят решать. В этом случае чередуются противоположные друг другу решения, напоминающие колебания маятника по принципу объединить-разъединить, централизовать-децентрализовать и т. п.

2. Патология дублирование организационного порядка. Проявляется, когда приказом или распоряжением работнику предписывается делать то, что он и без того должен выполнять согласно служебной инструкции или положению о подразделении. Дублирование организационного порядка несет в себе большую опасность для организации. Во-первых, оно связано с ненужными затратами организационных и управленческих ресурсов, во-вторых, в сознании работника, в результате этого все его функции начинают делиться на две части: одни — обязательные — те, о которых напоминает руководство, другие — второстепенные, т. к. на них дополнительно никто не указывает. Данная ситуация дестабилизирует организационный порядок тем, что существенно снижает значение организационных правил, норм и все концентрирует только на управляющее воздействие (задания, взыскания, контроль).

3. Патология игнорирование организационного порядка. Данный тип патологий в управленческих решениях может проявляться по-разному. Возможны ситуации, когда вышестоящий руководитель издает приказы «через голову», на третий, четвертый и даже пятый структурные уровни вниз. Также игнорирование организационного порядка происходит в тех случаях, когда не учитываются ранее изданные нормативы, распределения полномочий, то есть принимаются решения, абсолютно не учитывающие все предыдущие. Такие действия

дисфункциональны, поскольку подрывают авторитет среднего звена руководителей или ранее изданных приказов и установленных норм.

4. Патология стагнация. Стагнация представляет собой определенный «застой» и неспособность руководителя организации вырабатывать и реализовывать требуемые в ней изменения. В данном случае, отсутствие решения — тоже своего рода решение. Существуют понятия активного и пассивного рисков. Активный риск содержится в решениях разных проблем. Это риск от действий. Пассивный риск возникает при уклонении от решений, назревших нововведений. По своей опасности пассивный риск иногда может быть гораздо сильнее активного.

5. Патология подавление развития функционированием. Данная патология возникает тогда, когда в общей системе принятия решений в организации отсутствуют решения, связанные с развитием. Подобная ситуация характерна, когда руководители занимаются только вопросами оперативного управления и очень мало занимаются развитием своих организаций. Часто такая ситуация возникает, когда организация находится на этапе жизненного цикла, характеризующегося бюрократизацией.

6. Патология демотивирующий стиль руководства. Мотивация работников к деятельности всегда играла важную роль в эффективном управлении организацией. Таким образом, решения, осуществляющие подобную мотивацию сотрудников, должны составлять ощутимую часть от общего числа всех управленческих решений. Отсутствие подобных решений может привести к значительным негативным для организации последствиям. Под воздействием упреков, замечаний, выговоров, вычетов работник теряет тонус, стремится работать на низшем из возможных уровней исполнения, не отдает полностью организации свой потенциал. Такой стиль руководства демотивирует персонал.

7. Патология инверсия. В системе принятия управленческих решений инверсия означает получение абсолютно противоположного задуманному результату. Это приводит не только к бессмысленным затратам ресурсов, но также может повлечь негативные для организации последствия.

Эффективно решить данные проблемы можно с помощью технологии организационного проектирования, предварительно тщательно исследовав систему принятия решений в конкретной организации [2, с. 95]. Организационное проектирование представляет собой поиск наиболее эффективного сочетания организационных переменных. Организационное проектирование — это деятельность

по формированию организации как целостной системы элементов и их связей, необходимых для успешного и эффективного выполнения миссии и достижения целей организации [4, с. 157].

Осуществление проектирования системы принятия управленческих решений с целью повышения ее эффективности предполагает выполнение определенной технологии [3, с. 43], которая включает следующие шаги:

1. Изучить проблемы, решаемые организацией:
 - типология производственных, организационных, управленческих задач;
 - определение степени значимости, масштаба (повторяемости, типичности) выявленных проблем
2. Изучить типовые решения в организации:
 - «реестр» организационных решений для разных уровней управления или функциональных звеньев;
 - типы наиболее часто встречающихся решений;
 - соотношение различных типов решений
3. Проанализировать модель процесса принятия решений:
 - стиль управления и процесс принятия решений;
 - наиболее характерные для организации модели процесса принятия решений;
 - субъекты принятий решений (их статусные, профессиональные и личностно-психологические характеристики);
 - делегирование полномочий по принятию решений;
4. Провести диагностику проблем и патологий системы принятия решений:
 - анализ вышеуказанных элементов с точки зрения соблюдения требований, предъявляемых к управленческому решению;
 - выявление патологий системы принятия управленческих решений;
 - определение влияния других организационных патологий на систему принятия управленческих решений;
5. Формирование инновационной идеи и проекта ее реализации:
 - поиск путей решения выделенных проблем или способов устранения патологий системы принятия управленческих решений;
 - определение целей решения проблем в системе принятия управленческого решения;
 - определение задач (конкретных шагов, мероприятий), обеспечивающих достижение целей;

- определение субъектов и организационных форм обеспечивающих решение задач;
- определение необходимых ресурсов;
- определение стратегий и методов использования ресурсов (материально-технических, информационных, финансовых) для решения задач;
- составление плана-графика работы по реализации проектных разработок;
- определение непосредственных результатов и результатов-эффектов;
- определение рисков и стратегии в случае опасности;
- оценка жизнеспособности и эффективности проекта.

Работа по анализу и диагностике системы принятия решений в организации должна проводиться постоянно с целью выявления и устранения проблем и повышения эффективности работы руководителя.

Список литературы:

1. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. — 864 с.
2. Слонов Н.Н., Корсаков Ю.А. Исследование управленческого решения: модель структуры и методика проведения//Городское управление. 2009. № 3.
3. Теория организации и организационное проектирование: Учебно-методическое пособие/Авт.- сост.: Т.П. Фокина, Ю.А. Корсаков Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2013. — 56 с.
4. Хрестоматия к электронному базовому учебному курсу «Теория организации» для студентов всех специальностей. /Т.П. Фокина, Ю.А. Корсаков. Саратов: ПАГС, 2011. — 207 с.

СЕКЦИЯ 13.

ФИНАНСЫ И НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА

РОЛЬ БАНКОВСКОГО БРЕНДА В УПРАВЛЕНИИ ЧАСТНЫМИ ФИНАНСАМИ (НА ПРИМЕРЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ)

Болгов Дмитрий Андреевич

*студент, Кубанский Государственный Технологический Университет,
РФ, г. Краснодар*

E-mail: bolgov.dimonchik@yandex.ru

Литвинюк Татьяна Александровна

*канд. экон. наук, доцент
Кубанского Государственного Технологического Университета,
РФ, г. Краснодар*

E-mail: litvinuk555@mail.ru

ROLE OF THE BANK BRAND IN MANAGEMENT OF PRIVATE FINANCE (ON THE EXAMPLE OF NON-STATE PENSION FUNDS)

Bolgov Dmitri

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

Litvinuk Tatyana

*candidate of economic Sciences, associate Professor
Kuban State Technological University
Russia, Krasnodar*

АННОТАЦИЯ

В данной статье раскрывается сущность финансов, необходимость управления ими, перспектива негосударственных пенсионных фондов в привлечении частных финансов, а также роль банковского бренда в управлении частными финансами.

ABSTRACT

This article describes the importance of Finance, the need to manage them, the prospect of non-state pension funds in attracting private Finance, and the role of banking brand in the management of private Finance.

Ключевые слова: финансы; управление частными финансами; негосударственные пенсионные фонды; бренд коммерческого банка.

Keywords: Finance; private banking; private pension funds; brand commercial Bank.

Финансы — это совокупность экономических отношений, возникающих в процессе формирования, распределения и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств [1, с. 18].

Сущность финансов проявляется в их функциях, финансы выполняют две основные функции: распределительную и контрольную, эти функции осуществляются финансами одновременно. Контрольная функция прежде всего связана с количественным выражением финансовых отношений и их временной определенностью. Помимо распределительной и контрольной функции финансы выполняют также регулирующую функцию, которая связана с вмешательством государства через финансы (государственные расходы, налоги, государственный кредит) в процесс воспроизводства. Государство воздействует на воспроизводственный процесс через финансирование предприятий и отдельных отраслей народного хозяйства, расходов на социальные цели и налоговую политику.

С точки зрения источника происхождения финансы бывают: государственные и частные. Государственные финансы представляют собой часть финансовой системы, в той ее части, которая относится к централизованным (публичным) финансам. Главное назначение государственных финансов — обеспечить формирование и использование финансовых ресурсов у государства, необходимых для реализации его функций.

Управление частными финансами в современном обществе является сложной задачей, решение которой позволяет правильно определить цели и расставить приоритеты, изучить и сравнить финан-

совые стратегии, необходимые для выбора правильных инструментов и механизмов достижения личных финансовых целей. Финансовая грамотность поможет обойти стороной финансовые ловушки, избежать множества необдуманных и опрометчивых поступков. **Управление частными финансами** служит для постоянного контроля над исполнением планов и корректировки направления движения. В непрерывно изменяющихся условиях внешней среды наличие даже несовершенного финансового плана гораздо лучше, чем отсутствие его вообще.

В инвестиционной политике значительную роль играют частные финансы (частные финансовые ресурсы включают в себя ресурсы индивидуальных предпринимателей, коммерческих и некоммерческих организаций, банков, личные и семейные финансы). В данной статье речь пойдет об управлении частными финансами в сфере негосударственных пенсионных фондов (НПФ). При рассмотрении НПФ особого внимания заслуживает их связь с брендами коммерческих банков.

Государственный пенсионный фонд (ПФР) — это наиболее устоявшаяся система оборота пенсионных средств, здесь происходит обобщение, накопление, аккумулирование, а затем распределение средств. Негосударственные пенсионные фонды (НПФ) имеют тот же род деятельности, что и ПФР, но считается, что оборот денежных средств в них происходит более эффективно, что выражается в повышенной капитализации. По закону ПФР РФ имеет право вкладывать деньги только в государственные акции и облигации, а НПФ позволено расширить список инвестирования, за счет этого они и выигрывают [2].

В настоящее время НПФ имеют большую перспективу в привлечении частных финансов каждого гражданина России. Этот вопрос становится особо актуален в рамках пенсионной реформы, с 2015 года граждане, родившиеся после 1967 г., согласно Федеральному закону № 243-ФЗ от 3 декабря 2012 г. имеют право выбрать тариф взносов на накопительную часть пенсии. При этом они могут сохранить существующий 6 % тариф или снизить накопительную часть пенсии на 2 % и тем самым увеличить страховую часть с 10 до 14 %.

Негосударственные пенсионные фонды становятся эффективными конкурентами Пенсионному фонду РФ. В 2014 г. 4,8 млн российских граждан перевели свои средства из ПФР России в НПФ. В итоге, в 2014 г. клиентами государственной управляющей компании — ВЭБа — являются 56,5 млн человек, 20,5 млн человек доверили накопления частным УК и НПФ. В связи с введением новой

пенсионной формулы, наблюдается увеличение прироста заявлений о выводе накопительной части из под контроля государственной УК. Выбор в качестве управляющего НПФ подразумевает перевод накоплений некоммерческой организации и при этом имеет ряд преимуществ. Во-первых, подход к клиенту является индивидуальным. Во-вторых, доступ к информации для клиента также отличается большим удобством. В-третьих, появляется возможность диверсифицировать риски путем выбора нескольких компаний для управления пенсионными накоплениями.

Анализ НПФ свидетельствует об увеличении числа негосударственных пенсионных фондов, созданных под брендами одноименных компаний: «Мосэнерго», «Мечел», «Лукойл», «Транснефть» и другие. Наметила тенденция, когда коммерческие банки создают негосударственные пенсионные фонды под своим брендом. Среди ведущих российских НПФ, сформированных на базе брендов коммерческих банков, можно выделить негосударственные пенсионные фонды «Сбербанк», «Райффайзен», «Уралсиб», «Банк Москвы», «Газпромбанк», «Внешторгфонд» и другие.

Успешный банковский бренд позволяет НПФ привлекать клиентов, так как вкладчики доверяют банкам с сильным брендом и готовы доверить управление своими средствами НПФ под тем же именем.

Бренд коммерческого банка не только способствует привлечению клиентов и их денежных средств, он также сокращает затраты на продвижение бренда НПФ. Фонд, созданный на платформе банка, не требует значительных затрат на раскрутку и продвижение бренда НПФ, такой фонд, по сути, является новым направлением деятельности коммерческого банка и воспринимается клиентами, как составная часть уже существующего банка. При этом НПФ при банковских брендах легче продвигать свои услуги на рынке через уже существующую информационную сеть коммерческого банка (отделения, официальный сайт, брошюры, продвижение через консультантов).

Ведущие российские коммерческие банки или дочерние банки-нерезиденты в РФ имеют большой штат сотрудников, в сфере НПФ сложилась практика, при которой большинство работников банка становятся участниками «своего» негосударственного пенсионного фонда тем самым увеличивая его активы, что способствует привлечению и других клиентов.

Чтобы определить, насколько НПФ при банковских брендах являются успешными на финансовом рынке РФ, следует рассмотреть основные критерии эффективности. В отечественной литературе к основным параметрам, по которым следует отдавать предпочтение

тому или иному НПФ, относят, в первую очередь, критерии надежности и доходности. Одной из важных характеристик надежности является размер собственных средств фонда. Собственный капитал является страховым резервом и покрывает убытки НПФ в случае неудачного инвестирования. Размер собственного имущества наиболее крупных НПФ, созданных при коммерческих банках, по данным рейтинга Федеральной службы по финансовым рынкам на 01.07.2014 г. представлен в таблице ниже.

Таблица 1.

Размер собственного имущества наиболее крупных НПФ, созданных при банках, на 01.07.2014 г., млн руб.

Наименование НПФ	Собственное имущество	Место в рейтинге
Сбербанк	70 979	5
Райффайзен	16 093	20
Газпромбанк-фонд	5 048	35
Уралсиб	3 739	41

Данные таблицы свидетельствуют, что по размеру собственного имущества лидирует НПФ «Сбербанка» — 70 979 млн руб. и «Райффайзен» — 16 093 млн руб.

Еще одним показателем надежности НПФ является период существования фонда, как правило, банки, формирующие НПФ под своим именем, имеют длительную историю существования и тем самым повышают доверие клиентов.

Ни один пенсионный фонд не гарантирует определенного уровня доходности, тем не менее, убытки негосударственных пенсионных фондов застрахованы по законодательству. Согласно Федеральному закону № 75 от 7 мая 1998 г. «О негосударственных пенсионных фондах» и ФЗ № 111 от 24 июля 2002 г. «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в РФ» каждый негосударственный пенсионный фонд должен иметь страховой резерв, который финансирует убытки в случае неприбыльного инвестирования. Следовательно, вкладчики не несут риска в случае неблагоприятных финансовых результатов инвестиционной деятельности фонда. Тем не менее, для каждого клиента НПФ важным является вопрос доходности своих инвестиций, поскольку он напрямую влияет на размер накопительной части будущей пенсии.

По данным ФСФР, наиболее успешными «банковскими» НПФ за 2014 г. с точки зрения доходности являются «УРАЛСИБ» (7,50 % годовых), «Райффайзен» (6,75 %) и «Сбербанк» (7,03 %). Доходность

государственного Пенсионного фонда «ВТБ» при этом составила 8,68 %. Доходность ПФ «ВТБ» немного выше показателей НПФ под банковскими брендами, что объясняется различиями в стратегии капитализации (ВЭБ инвестирует в основном в облигации, в то время как остальные фонды — преимущественно в акции) [3].

Таким образом, развитие государственно-частного партнерства во многом зависит от управления частными финансами. Негосударственные пенсионные фонды, созданные под брендами уже существующих банков, с точки зрения критериев надежности и доходности занимают устойчивое положение на финансовом рынке. Таким НПФ проще привлекать клиентов и легче раскручивать фонды под уже известным брендом, НПФ при банках имеют большие ресурсы (сотрудники, управленческий персонал, филиальные сети), которые они используют для успешной работы фондов. Учитывая устойчивую доходность НПФ под банковскими брендами, стратегия создания подобных фондов может стать новым прибыльным направлением в развитии коммерческих банков, а также будет способствовать повышению эффективности инвестиционной политики.

Список литературы:

1. Дробозина Л. Сущность и необходимость управления финансами // Экономист. — № 7. — 2014. — 234 с.
2. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://base.garant.ru/12111456/> - Федеральный закон о НПФ, дата обращения — 01.03.2015 г.
3. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — Пенсионное-решение.рф — рейтинги негосударственных пенсионных фондов, дата обращения — 05.03.2015 г.

СЕКЦИЯ 14.

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ КАЗАХСТАНА

Рахимбаева Кырмызы Ерлановна

докторант Варненского свободного университета

им. Черноризца Храбра,

Болгария, г. Варна

E-mail: kyrmyzy.e@mail.ru

ANALYSIS OF THE STATE LEVEL CONTROL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF KAZAKHSTAN

Кырмызу Rakimbayeva

doctoral student Varna Free University Chernorizets Hrabra,

Bulgaria, Varna

АННОТАЦИЯ

Определить состояние уровня управления на производственных предприятиях через призму основных компонентов бизнеса. В процессе исследования применялись общенаучные методы анализа и синтеза, методы сравнительного экономико-статистического анализа, методы опроса. Выявлены недостатки и положительные моменты менеджмента на производственных предприятиях. Дальнейшее развитие концепции бизнеса, применение ее на практике в качестве инструмента управления, будет способствовать улучшению менеджмента на производственных предприятиях.

ABSTRACT

To determine the level of state control in manufacturing plants through the prism of the main components of the business. The study used scientific methods of analysis and synthesis methods of comparative economic and statistical analysis, survey methods. Revealed shortcomings

and positive aspects of management in manufacturing plants. Further development of the business concept, its application in practice as a management tool, will help to improve management in manufacturing plants.

Ключевые слова: управление; экономика; бизнес; производство.
Keywords: management; economy; the business; the production.

Рассмотрим состояние уровня управления на производственных предприятиях через призму основных компонентов бизнеса. Таких как, предлагаемая ценность, экономическая модель, факторы внутренних возможностей, цепочка создания ценности, факторы рынка (потребители, поставщики),

Предлагаемая ценность. Ключевым фактором эффективности компонента «предлагаемая ценность» бизнеса является ее соответствие по качеству и цене ожиданиям (запросам) потребителей. По данному аспекту стоит отметить доминирующую долю предприятий (70 %) среди респондентов, которые проводят маркетинговое исследование рынка. По данным Отчетов о глобальной конкурентоспособности за 2012, 2013 годы всемирно экономический форум (ВЭФ) (по итогам 2011, 2012 годов) Казахстан по показателю «степень ориентации (бизнеса) на клиента» поднялся со 104 до 80 места в рейтинге среди 148 стран (рисунок 1). На вопрос «Возвращается ли продукция из-за плохого качества?» 70 % респондентов ответили «никогда» не возвращается, а оставшиеся 30 % указали ответ «редко». При этом необходимо отметить то, что 90 % респондентов дали положительный ответ на вопрос «Соответствует ли качество основной продукции международным стандартам?».

В стране в последние годы активно проводится работа по внедрению в организациях систем менеджмента, основанных на практике и знаниях успешных международных компаний. Обеспечению удовлетворенности потребителей в части получения качественной продукции (услуг) и устойчивому постоянному соблюдению прав способствует система управления качеством, созданная в соответствии с международными стандартами ISO серии 9000. Система менеджмента и качества (СМК) способствует не только повышению качества продукции, она так же охватывает такие аспекты деятельности предприятия, как учет запросов и отзывов потребителя, ответственность за качественное выполнение своих обязанностей каждого работника предприятия, правильная эксплуатация оборудования и техники, постоянный и непрерывный контроль качества входа

сырья и выхода готовой продукции. Согласно данным [8] по состоянию на 1 января 2014 года 5915 предприятий РК внедрили и сертифицировали системы менеджмента на соответствие международным и национальным стандартам ISO серии 9000, из них 216 экспорто-ориентированные предприятия (3,6 %). В пищевой отрасли общее количество предприятий, сертифицированных системой менеджмента — 221, из них 57 экспорто-ориентированные (т. е. 25,8 %) [2]. Однако, доля предприятий, внедривших СМК в общей численности, действующих в стране предприятия, очень мала, так же стоит отметить, наличие формального внедрения СМК на некоторых предприятиях.



Рисунок 1. Некоторые индикаторы Индекса глобальной конкурентоспособности по Казахстану за 2011—2012 гг.

Примечание: составлено автором по источникам [1 с. 234], [9]

Экономическая модель. Согласно мировой практике, для того, чтобы обеспечить нормальное привлечение заемного капитала и заинтересовать инвесторов норма чистой прибыли должна быть равной или превышать среднюю банковскую ставку по кредитам. Рентабельность предприятий обрабатывающей промышленности в 2013 г. составила 8,5 % [7, с. 67], которая значительно ниже ставки кредитования и малопривлекательна для инвесторов. Низко-рентабельные предприятия не способны привлечь инвестиции.

Факторы внутренних возможностей. Согласно теории М. Портера доступность ресурсов и квалифицированной рабочей силы является важной составляющей для обеспечения конкурентного преимущества компании в отрасли [6, с. 202]. По итогам нашего опроса, на вопрос «Предлагаются ли программы обучения для сотрудников?» 60 % главных менеджеров ответили положительно. За 2013 г. из общей суммы затрат на содержание рабочей силы (556 125,3 млн. тг.) [5], затраты на подготовку и переподготовку кадров по обрабатывающей промышленности составили всего 0,46 % (2 575,2 млн. тг.). Данное значение является очень низким показателем выделяемых средств на повышение квалификации, учитывая то, что системы внутрифирменного обучения решают ряд стратегических задач: выполняют функцию ретрансляции корпоративной культуры, хранилища накопленного опыта и знаний, мотиватора профессионального и личностного развития сотрудников. «Недостаточная квалификация рабочей силы»,

«Труднодоступность финансовых средств» [1, с. 234] выявлены как наиболее существенные факторы, затрудняющие ведение бизнеса в нашей стране. Но при этом субиндикатор конкурентоспособности «Степень подготовки кадров» улучшился на 16 позиций.

Деятельность предприятий обрабатывающей промышленности в скором времени может быть подвержена рискам, связанным с социальными факторами.

Данная отрасль имеет недостаток квалифицированных специалистов по некоторым специальностям, так как престиж рабочих специальностей снизился, и разрушилась прежняя система профтехобразования.

Одним из ключевых ресурсов являются информационные технологии, использующиеся во всех аспектах и процессах деятельности компании от закупки сырья до доведения ценности потребителям. По данным за 2012 г. в обрабатывающей промышленности из отчитавшихся 7492 предприятий лишь четверть (25,5 %) используют системы информационных технологий (интернет), и только 6 % имеют Интернет-ресурсы, т. е. корпоративные web-страницы, содержащие контент о деятельности компании. Из опрошенных нами респондентов 62,5 % не оказывают услуги электронной торговли продукции.

Отсутствие финансовых возможностей снижает степень доступа к основным средствам, в виде новой техники и технологии, нематериальным активам, в виде патентов, опытных и промышленных образцов, лицензий. Об этом свидетельствует субиндикатор конку-

рентоспособности страны «Доступность новейших (последних) технологий», по которой страна находится на 88 позиции, что требует улучшения.

Цепочка создания ценности. Для 57 % опрошенных предприятий свойственна интегрированный бизнес, компании самостоятельно выполняют все звенья цепочки создания ценности. Оставшиеся 43 % используют гибридный бизнес, и передают на аутсорсинг выполнение таких видов работ, как транспортные услуги (логистика), обеспечение безопасности, проектирование, услуги специалистов ИТ, маркетинговые исследования рынка (таблица 2). На аутсорсинг выводят выполнение вышеназванных работ в основном крупные компании, и в меньшей степени компании среднего размера. По итогам исследования кадрового холдинга АНКОР отечественные предприятия на аутсорсинг передают так же функции HR и бухгалтерского учета [3].

Таблица 2.

Информационные технологии в обрабатывающей промышленности за 2010—2012 гг.

	2010	2011	2012
Число промышленных предприятий и производств, единиц	8 559	8 574	8 750
Количество отчитавшихся предприятий, единиц	7569	7126	7492
Количество персональных компьютеров на предприятиях, тыс. единиц	71217	79925	73541
Количество предприятий, имеющих Интернет ресурсы, единиц	2165	1801	495
Количество предприятий, использующих системы информационных технологий (Интернет)	1751	1782	1911

Примечание: составлено автором по источнику [4]

Преимуществами аутсорсингового бизнеса являются экономия собственных ресурсов и времени, ускорение и оптимизация бизнес-процессов, повышение эффективности бизнеса и снижение рисков. Но рынок услуг аутсорсинга в стране не развит, причинами того являются: отсутствие поставщиков аутсорсинговых услуг, завышение стоимости услуг, мало времени прошло с момента внедрения в нашу практику аутсорсинговых услуг, чтобы раскрыть их преимущества. Основными потребителями аутсорсинговых услуг на нашем рынке являются иностранные компании, среди отечественных потребителей

существует определенного рода недоверие к компаниям аутсорсинговых услуг.

Факторы рынка. Потребители. Положительный ответ 70 % респондентов на вопрос «Бывают ли случаи несвоевременной уплаты за продукт компаниями потребителями?» свидетельствует о наличии негативных моментов в управлении взаимоотношениями с дебиторами. Средняя оценка предприятий- респондентов соблюдения сроков оплаты за продукцию потребителей (закупщиков) составила 4 (хорошо) балла из представленных нами вариантов оценки «5» — отлично, «4» — хорошо, «3» — удовлетворительно и «2» — неудовлетворительно.

Поставщики. Наиболее распространенными причинами снижения эффективности бизнеса в работе с поставщиками являются: высокие транзакционные издержки по контрактам, изменение условий контрактов, несоблюдение сроков поставок, поставка некачественного сырья. Согласно ответам топ менеджеров у 60 % компаний-респондентов «бывают сбои в работе с поставщиками», соблюдение сроков поставок поставщиками ими было оценено на 3,8 баллов из «5».

Остановимся на тенденциях изменения некоторых индикаторов, используемых в расчете глобального индекса конкурентоспособности, характеризующие особенности менеджмента в компаниях нашей страны.

По данным Отчета о глобальной конкурентоспособности за 2013 год ВЭФ (по итогам 2012 года) Казахстан в 2013 году поднялся в рейтинге на одну позицию с 51 до 50 места (в рейтинге 2011—2012 был на 72 месте), и вошел в число стран с более высоким уровнем развития, где большую роль играют факторы эффективности и инновационного развития.

По индикаторам управления страна улучшила позиции по показателю «Готовность делегировать полномочия» (20↑) и расположилась на 55 месте в рейтинге среди 148 стран, растет «Доверие профессионализму менеджмента» общества с 87 до 70 позиции [2, с. 215J, [1, с. 234].

Таким образом, по итогам проведенного анализа можно сделать следующие выводы. Менеджмент на производственных предприятиях имеет следующие недостатки:

- несмотря на общеизвестные выгоды от внедрения СМК, лишь небольшая доля организаций внедрила ее. В основном это экспорто-ориентированные крупные организации, тогда как в странах дальнего зарубежья СМК широко внедряются субъектами малого и среднего бизнеса;

- неэффективная организация деятельности персонала является причиной не позволяющей использовать весь потенциал работников;
- незаинтересованность работодателей в профессиональном росте своих сотрудников, отсутствие сотрудничества с образовательными институтами с целью подготовки недостающих кадров;
- стремление к сохранению высокой концентрации власти, отсутствие доверия компаниям аутсорсинговых услуг;
- неэффективное выстраивание взаимоотношений с поставщиками.

Положительные моменты проявляются по следующим направлениям:

- по итогам данных отчета о глобальной конкурентоспособности ВЭФ и доклада о мировой конкурентоспособности Казахстан улучшает свои позиции в международных рейтингах конкурентоспособности и по индикаторам менеджмента наблюдаются также положительные сдвиги, свидетельствующие об улучшении качества менеджмента в РК, но все еще находятся позиции, требующие дальнейшего совершенствования;
- менеджмент становится все более ориентированным на потребителя;
- активизируется маркетинговый менеджмент с целью определения требований и ожиданий потребителей относительно качества продукции, что улучшает взаимоотношения с потребителями.

Список литературы:

1. Годовой отчет за 2013 г. ТОО «ХБК «Аксай» // Казахстанская фондовая биржа. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: www.kase.kz/ (дата обращения 15.03.15 г.).
2. Комитет технического регулирования метрологии Министерства индустрии и новых технологий РК // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [http://www.memst.kz/ru/smk/index.php?ELEMENT_ID=157423/\(nocneflHiff1](http://www.memst.kz/ru/smk/index.php?ELEMENT_ID=157423/(nocneflHiff1) (дата обращения 10.03.15 г.).
3. Конкуренция на рынке аутсорсинга в Казахстане растет // Газета Капитал от 13 декабря 2012.
4. Оплата труда в Республике Казахстан//Статистический сборник. Астана, 2014. — 173 с. Информационно-аналитическая система Талдау Комитета по статистике МНЭ РК [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: [http://tal dau.stat.kz/\(nocneflraff1](http://tal dau.stat.kz/(nocneflraff1) (дата обращения 10.03.15 г.).

5. Отчет по реализации Программы по техническому регулированию и созданию инфраструктуры качества в Республике Казахстан на 2010 — 2014 годы // [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: дата обращения [http://www.mint.gov.kz/\(lfnf](http://www.mint.gov.kz/(lfnf) 10.12.14 г.).
6. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 715 с.
7. Промышленность Казахстана и его регионов // Статистический сборник. Астана, 2014. — 207 с.
8. The Global Competitiveness Report 2012-2013 — 545 p. / World Economic Forum, Geneva, 2012 / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: www.weforum.org/ (дата обращения 10.03.15 г.).
9. The Global Competitiveness Report 2013-2014 — 569 p. / World Economic Forum, Geneva, 2013// [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: www.weforum.org/ (дата обращения 10.03.15 г.).

СЕКЦИЯ 15.

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Белоус Оксана Сергеевна

*студент 3 курса кафедры банковского дела
и финансового менеджмента МЭСИ,
РФ, г. Москва*

E-mail: oksanka-belous@mail.ru

Давлетшина Лейсан Анваровна

*доцент кафедры Социально-экономической
и отраслевой статистики МЭСИ,
РФ, г. Москва*

E-mail: LADavletshina@mesi.ru

DEMOGRAPHIC PROBLEMS OF THE LABOR POTENTIAL IN THE RUSSIAN FEDERATION AND BELARUS

Belous Oksana

*student of 3 course in the banking field and financing management in MESI,
Russia, Moscow*

Davletshina Leysan

*research manager, assistant professor in Social-economic
and industry statistics field MESI,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

Данная статья посвящена проблематике трудового потенциала в Российской Федерации и Республике Беларусь. Показано сравнение показателей численности населения, использования трудового потенциала и миграционного прироста/убыли населения. Более подробно рассмотрены причины влияющие на данные показатели. Приведены некоторыми из методов борьбы с демографическими проблемами трудового потенциала.

ABSTRACT

The article is dedicated to labor potential challenge in the Russian Federation and Belarus. There's comparison among number of population, rate of using the labor potential and migration increase/decrease of population and the reasons which influence on them. We considered some ways to deal with demographic problems of the labor potential.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; миграция; численность населения; депопуляция.

Keywords: labor resources; migration; number of population; depopulation.

При современном воспроизводстве населения заметно изменились социально-экономические ценности общества, роль человека и социальной сферы в динамике общественного развития. По степени продвижения процесса глобализации человеческий потенциал становится значительным ресурсом, который не имеет себе подобных и становится важнейшим компонентом общественного богатства. В связи с этим какие-либо преграды на пути развития человеческого потенциала любого государства, независимо от характера и причин, вызывают отрицательные демографические, политические, экономические, социальные, геополитические и иные последствия. В странах, входивших в состав бывшего СССР, возникает риск для перехода к инновационному развитию. К сожалению, основным недостатком является естественная убыль населения стран, которая может привести к существенным потерям трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы-эта та часть населения, которая может принимать участие в процессе воспроизводства, создания материальных и нематериальных благ и услуг с помощью совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта.

Понятие «трудоу потенциал» появилось в научных публикациях в начале 1980-х годов XX вв. Вопросы формирования и использования трудового потенциала обсуждались не только

экономистами, но и демографами, социологами, специалистами других областей знаний. Вследствие этого возникло большое количество мнений по толкованию новой экономической категории. Обсуждения по поводу сущности трудового потенциала способствовали углублению его конкретно-экономического анализа и заложили основы перехода к детальному изучению качества трудовых ресурсов. Повышенное внимание к качеству трудовых ресурсов обусловлено, в первую очередь, начавшимся сокращением численности трудоспособного населения и высоким уровнем смертности данной категории людей. На разных исторических этапах проблемы трудового потенциала государства могут усиливаться или ослабевать под воздействием факторов международного и внутреннего развития.

Целью данной статьи является межстрановой анализ состояния и анализ динамики социально-демографических характеристик трудовых ресурсов, а также обнаружение общих проблем.

За последние тринадцать лет (2000—2013 гг.) численность населения уменьшилось на 2,1 % в России (со 146,3 до 143,3 млн. человек) и 8 % в Республике Беларусь (с 9,9 до 9,4 млн. человек) [2, с. 17] (таблица 1).

Таблица 1.

Численность населения за 1994—2013 гг., млн. чел.

Страна	Год						Темп роста/убыли (2014 к 2004 г. в %)
	2000	2004	2006	2008	2010	2013	
Российская Федерация	146,3	144,3	143,2	142,8	142,8	143,3	97
Республика Беларусь	9,9	9,7	9,6	9,5	9,5	9,4	90

Россия и Республика Беларусь относятся к числу стран с высоким уровнем занятости населения: в 2013 г. в экономике России численность занятого населения составляло 68,5 % экономически активного населения, а в Республике Беларусь — 80,8 % (таблица 2). Сравнить общий уровень безработицы¹ в соседних странах

¹ К безработным, по определению Международной организации труда, относятся лица в возрасте от 15 до 72 лет, которые в определенный период:

не представляется возможным вследствие того, что в Белоруссии безработица официально оценивается только по числу обратившихся в службы занятости и зарегистрировавшихся².

Таблица 2.

Основные показатели использования трудового потенциала населения, %

Страна	Уровень занятости			Уровень экономической активности			Уровень безработицы		
	2000	2005	2013	2000	2005	2013	2000	2005	2013
Россия	58,5	61,3	64,8	65,5	66,0	68,5	10,6	7,1	5,5
Республика Беларусь	98,0	98,0	99,5	78,0	75,6	80,8	2,1	1,5	0,5

По данным Росстата [5, с. 15] уровень официальной безработицы в РФ в 2013 году составил 5,5 %, а в Республике Беларусь 0,5 %. Далее проведем сравнительный анализ миграционного прироста населения (рисунок 1).

За прошедшие годы миграционный приток показал неплохие результаты в социально-экономическом развитии как России, так и Республики Беларусь.

Россия приобретает миграционную привлекательность, если в 2008 году миграционный прирост составил 7 чел. на 10 тыс. населения, то в 2013 году — принял наименьшее значение — 28 чел. Такие колебания связаны, в первую очередь, с ростом в обществе уверенности в представлении достоверной информации о свободных вакансиях и возможностях трудоустройства. График показывает существенную разницу, которая отражает положительное влияние миграции на численность Республики Беларусь. В настоящее время

не имели работы, находились в поиске работы, были готовы приступить к работе в течение какого-то периода. Студенты, пенсионеры, инвалиды учитываются, при условии, если занимались поиском работы или были готовы приступить к ней.

² *К безработным, зарегистрировавшимся в государственных учреждениях службы занятости, относятся трудоспособные люди, не имеющие работы и заработка, проживающие на территории РФ, зарегистрированные в органах службы занятости по месту жительства, ищущие работу и готовые приступить к ней.*

миграция является важным фактором, который способствует замедлению падения численности населения страны, тем самым, оказывает прямое влияние на демографическую безопасность.

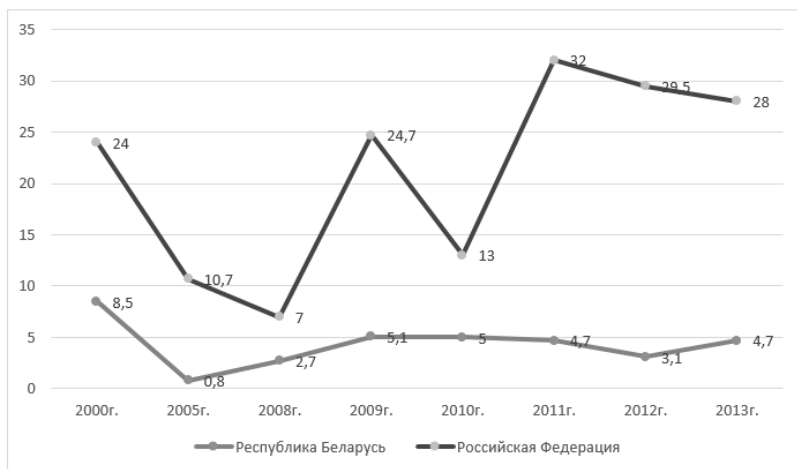


Рисунок 1. Миграционный прирост\убыль населения, чел. на 10 тыс. чел.

Для того, чтобы повлиять на миграционные показатели, необходимо, чтобы власти стран восполнили убыль квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы. На резкое сокращение числа мигрантов в России повлиял, прежде всего, путинский режим. В 2002 году Путин В.В. принял репрессивное миграционное законодательство, которое с одной стороны, увеличило нелегальную иммиграцию, а с другой — сократило приток законопослушных и трудоспособных граждан в страну. Если в 90-е в страну приехали около 8 миллионов граждан из постсоветских республик, то с приходом Путина этот процесс резко замедлился.

В то время в Республике Беларусь основной особенностью трудовой миграции является доминирование российского вектора. Существенная часть ушедших работников из Белоруссии трудоустроена в России. Данные переписи 1999 года говорят, что более 60 % трудовых мигрантов было занято в Российской Федерации.

Причиной увеличения миграционных процессов послужил значительный разрыв в оплате труда в Белоруссии и России вследствие валютного кризиса 2011 года. Средние заработные платы

в отраслях строительства и транспорта в России в 2011 г. были в два раза выше, чем в Белоруссии, что касается легкой промышленности, то разница в оплате труда достигала 30 %. Однако в 2012 году расхождение в оплате труда Белоруссии и России начало сокращаться, что привело к снижению стимулов к приграничной трудовой миграции. На рост заработной платы и последующее сокращение трудовой миграции повлияло два фактора: стремление предприятий сохранить рабочую силу, а также политика государства, направленная на рост доходов населения и создание административных барьеров, ограничивающих мобильность занятого населения.

На замедление развития трудового потенциала влияет ряд проблем, а именно:

- депопуляция,
- состояние здоровья населения,
- кадровое обеспечение,
- международная миграция и «утечка умов».

В период с 2000—2013 г. депопуляция в РФ вызвана очень низкой рождаемостью, катастрофически высоким уровнем смертности, сравнимым разве что со слаборазвитыми государствами. Следствием депопуляции становится не только количественное сокращение трудового потенциала страны, но и его старение, что неизбежно приводит к увеличению демографической нагрузки на каждого трудоспособного. Однако, по словам министра труда и социальной защиты Максима Топилина, в России второй год подряд наблюдается естественный прирост населения: по итогам 2014 года рождаемость превысила смертность на 33 тыс. человек [1, с. 33].

В Белоруссии остановить процесс депопуляции невозможно. Если каждая женщина репродуктивного возраста родит двух детей, численность населения через несколько десятилетий все равно снизится примерно на миллион [3, с. 15].

В конце 2009 года по оценкам российских специалистов потери ресурсов здоровья трудоспособного населения составили величину, равную 43 % ВВП. Только из-за преждевременной смертности населения в трудоспособных возрастах экономические потери страны достигли за последнее десятилетие 1,5 трлн. долл., или 225 млн. человеко-лет активного труда. Что касается ресурсов здоровья населения в Республике Беларусь, то первое место занимают болезни системы кровообращения — 33 %.

Следующей проблемой, влияющей на развития трудового потенциала в анализируемых странах, является кадровое обеспечение по рабочим профессиям. В дальнейшем кадровые риски в связи

с дефицитом рабочей силы будут только усиливаться. Недоукомплектованность некоторых предприятий и организаций необходимыми кадрами ощущается уже сейчас в обоих государствах.

Международная миграция и «утечка мозгов» — явления неординарные. Во-первых, Россия лишается основного фактора научно-технического прогресса — ученых, инженеров, уникальных специалистов и др. Во-вторых, если условия для высококвалифицированных специалистов в России изменятся к лучшему, то после работы за рубежом специалисты вернуться на родину, приобретя практический опыт работы в современных мировых научно-исследовательских центрах, смогут использовать свои знания для развития отечественного научно-технического потенциала. Проблема «утечки мозгов» всегда была острой и для Белоруссии, ведь государство теряет квалифицированную рабочую силу, которая никогда не будет приносить прибыль на родине. Последствия все возрастающего оттока кадров за рубеж пока не очевидны, однако экономика Белоруссии ощущает нехватку рабочей силы. В настоящее время вакансий в госсфере больше, чем подходящих специалистов. К примеру, в сфере образования за год было принято на работу 3 тысяч учителей, а уволились 16 тысяч.

Опираясь на результаты, полученные в процессе анализа демографических процессов с точки зрения трудового потенциала в двух странах, можно говорить об опасности снижения воспроизводства трудовых ресурсов. Увеличение роста численности трудовых ресурсов является трудной долгосрочной задачей. В среднесрочной перспективе экономически эффективным является улучшение условий для реализации уже имеющегося трудового потенциала. Для этого необходимо бороться с депопуляцией населения, сокращением миграционных процессов, ростом смертности и снижением продолжительности жизни, потерями ресурсов здоровья трудоспособного населения.

Список литературы:

1. Информационное агентство Regnum: [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.regnum.ru/> (дата обращения 01.04.2015 г.).
2. Национальный статистический комитет Республике Беларусь: [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.belstat.gov.by/> (дата обращения 08.03.2015 г.).
3. Официальный сайт «Naviny.by» — Белорусские новости — [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://naviny.by/> (дата обращения 08.03.2015 г.).

4. Римашевская Н.М. Эффективность человеческого потенциала в «новой» экономике [Текст] / Н.М. Римашевская, В.Г. Доброхлеб // Народонаселение. — 2010. — № 2. — С. 10—18.
5. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 08.03.2015 г.)
6. Шабунова А.А. Социально-демографические аспекты развития трудового потенциала [Текст]/ А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова, В.Р. Шухатович// Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2012. — № 5. — С. 72—80.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ В 2015 ГОДУ: НОВЫЙ ШАГ НА ПУТИ РАЗВИТИЯ ИЛИ СЕРЬЕЗНАЯ ОШИБКА

Колесникова Юлия Васильевна

студент 3 курса кафедры банковского дела и финансового менеджмента Московского государственного университета экономики, статистики и информатики,

РФ, г. Москва

E-mail: kolesnikova.julia95@yandex.ru

Давлетишина Лейсан Анваровна

старший преподаватель кафедры социально-экономической статистики Московского государственного университета

экономики, статистики и информатики,

РФ, г. Москва

E-mail: ladavletshina@mesi.ru

LABOR MIGRATION IN RUSSIA IN 2015 YEAR: A NEW STEP TO DEVELOPING OR A GRAVE MISTAKE

Yulia Kolesnikova

*student of 3 course in the banking field and financing management
of Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics,
Russia, Moscow*

Leisan Davletshina

*senior lecturer in the social- economic statistics field of Moscow State
University of Economics, Statistics and Informatics,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

На настоящий момент все более актуальной становится проблема трудовой миграции в России. В связи с активной политикой государства по этому вопросу в последнее время проанализированы первые результаты и дана качественная и количественная оценка этой деятельности.

ABSTRACT

Labor migration in Russia is actually in nowadays. Proactive state politics shows the first results which were properly analyzed and gave quantity and quality estimates.

Ключевые слова: трудовая миграция; потоки нелегальных мигрантов; законодательство; система квотирования; иммиграционный контроль.

Keywords: labor migration; illegal migration flows; legislation; quoting; immigration control.

Сегодня вопрос миграции как таковой уже является одним из серьезнейших и актуальных во всем мире, и по оценкам ООН, XXI век будет новым этапом глобальных международных миграций, направленных, в основном, из перенаселенных стран Юга в страны Севера. Первопричины данного явления усложнились. Теперь это не только расовая или религиозная проблематика, но и экономические проблемы, вызванные глобальным финансовым кризисом, бедностью, безработицей. Низкий уровень доходов населения занимает прочную позицию среди 10 основных глобальных рисков, представленных в докладе на Всемирном экономическом форуме в Давосе в 2015 году.

По данным статистики, общая численность иностранных граждан, оставивших места своего постоянного проживания и временно находящихся на территории Российской Федерации, составляет около 425,5 тыс. чел., из которых официальный статус «вынужденных переселенцев» имеют приблизительно 238 тысяч человек. Следует отметить, что лишь 10 % мигрантов, ежегодно прибывающих в Россию, имеют легальный статус, остальные пользуются этим статусом незаконно. Из 12 миллионов 400 тысяч иммигрантов, которые сегодня находятся в России, 60 %, по данным ФСГС, нелегалы [4]. В связи с этим их взаимодействие с российским обществом представляет серьезные трудности, и, конечно же, факторы этносоциального и этнополитического характера играют важную роль, влияя на личностные характеристики тех, кто вынужден перемещаться на другие территории в поисках спокойной жизни и лучшего будущего.

Проблема контроля трудовой миграции в России в последнее время активно набирает обороты, и по прогнозам органов государственной статистики потоки мигрантов будут только расти, что подтверждается на рисунке 1.

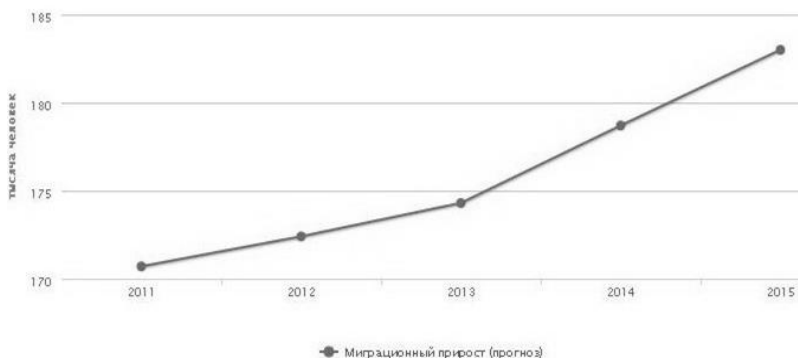


Рисунок 1. Миграционный прирост (прогноз) [4]

Возможно, сложность контроля связана с тем, что миграция как проблема до сих пор не нашла своего целостного научного объяснения в связи со слабым научным представлением о сущности миграции, её природе и региональной специфике. Но это проблема не только России, а всего международного сообщества, которое пока на данном этапе не способно справиться с огромным потоком масс, перемещающихся с целью поиска наиболее подходящего места жительства и работы в рамках удовлетворения своих потребностей.

Проблема учета миграции и законодательного регулирования — это мировая проблема. В большинстве развитых стран мира основным регулятором деятельности мигрантов являются максимально суровые санкции к работодателям, которые используют нелегальную рабочую силу. К примеру, по законодательству Ирландии руководителю компании грозит уголовный срок — до 10 лет лишения свободы. По решению суда у него изымается лицензия и разрешение на предпринимательскую деятельность. Также работодателю запрещается участвовать в государственных тендерах, финансовых обязательствах по возвращению нелегалов на родину и оплачивать задним числом все налоги. Интересный контроль применяют власти некоторых стран благодаря привлечению своих работников, поощряя их временной защитой, для разоблачения их хозяев.

В России ситуация обстоит несколько иначе. Межстрановое перемещение трудовых ресурсов фиксируется в платежном балансе, и отслеживаются как международные посылки. С практической точки зрения сложно определить статью, по которой должны фиксироваться те или иные международные переводы. Это связано с тем, что человек сначала может поехать за границу на временные заработки, но впоследствии по каким-либо причинам закрепиться там дольше, чем на год и стать мигрантом. Или наоборот, те, кто собирался эмигрировать навсегда, чье имущество было зарегистрировано как переводы работников, вдруг решают вернуться на родину, не прожив там дольше года. Поэтому существует общее правило, по которому учет ведется по состоянию на момент пересечения границы, и даже если позже выяснится, что запись произведена неверно, ее, тем не менее, обычно не пересматривают. Например, по статье баланса «Оплата за экспорт» можно отследить перемещение мигрантов — оценочный денежный эквивалент стоимости имущества мигрантов в натуральной форме, которое они перевозят с собой, перемещаясь в другую страну. Следовательно, вопрос учета остается открытым, адекватное решение по данному вопросу необходимо в ближайшее время в связи с усилившимся давлением потоков трудовых мигрантов из стран бывших советских республик.

Далее хотелось бы акцентировать внимание на вопросе законодательного регулирования, который оказывает серьезное влияние и является важнейшим фактором в вопросе трудовой миграции на территории России. Данную тему поднял на заседании «Меркурий-клуба» его президент, академик РАН Евгений Примаков. В своем выступлении он подчеркнул: «Давайте говорить прямо — это не контролируемые, в целом, предоставленные самим себе люди» [1].

Этот опасный «статус нелегалов» приводит их в фирмы, которые ищут дешевую рабочую силу, за которую не надо платить налоги. Ежегодно по данным Министерства финансов страна недополучает налогов за работу нелегалов на сумму минимум 117 миллиардов рублей. Нелегальные мигранты вливаются в преступные группы, построенные на этнической основе. И используются этими группами для контроля, к примеру, над торговыми рынками.

Евгений Примаков предложил свое решение проблемы по интеграции иммигрантов в условиях нашей жизни. Общие направления решения проблемы заключаются в следующем:

- усилить давление на тех, кто уже получил право на легальную работу, закрепился в стране как законопослушный высококлассный специалист и даже достоин различных льгот. При этом Примаков подверг сомнению идею ФМС о создании сети центров с шестимесячными курсами для социальной и культурной адаптации иммигрантов. Интересное замечание, так как получается, что эти центры предназначены не для тех, кто уже получил право на работу и временное проживание, а для тех, кто не имеет ни того, ни другого. Не приведет ли это к тому, что в течение полугода людям официально предоставляется «право» на нелегальную деятельность? [1];

- увеличить размер штрафов для работодателей, а уже при повторном нарушении лишать работодателя лицензии на право использования иностранной рабочей силы;

- законодательное решение, по которому работодатели были бы обязаны предоставлять в ФМС копии документов всех принимаемых на работу иммигрантов;

- корректировка практического исполнения системы квотирования.

Чтобы эти меры «заработали» в России нужны более слаженные действия власти, депутатов, бизнеса.

Освещая вопрос конкретных законодательных документов, хотелось бы отметить Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ». Так же ведутся активные дискуссии и обсуждения проекта ФМС — Федеральный закон «Об иммиграционном контроле в РФ» и разработка «Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г.».

По состоянию на 1 января 2015 года в ФЗ № 115 произошло 8 важных изменений, а также это коснулось постановлений, административных регламентов и ведомственных приказов, что, конечно же, не способствует фундаментальному изменению ситуации с мигран-

тами в России, и не дает стране приступить к этим преобразованиям в долгосрочной перспективе.

В конце прошлого года завершилось обсуждение Государственной Думой проекта федерального закона «Об иммиграционном контроле в РФ». Одним из самых важных вопросов и изменений следует назвать ликвидации такого общего для всего мира инструмента как система квотирования. Это предложение принято в 1-м чтении в Госдуме. Вместо квотирования предлагается система выдачи патентов и на безвизовых иностранных работников предполагающих работать у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Важно отметить, что данное нововведение повысит доходы региональных бюджетов, но подорвет управляемость регулирования иммиграционных потоков. В связи с этим ФМС предпринимает различные шаги по ужесточению мер, применяемых к нарушителям режима пребывания (депортация, запрет на въезд и т. д.), что мы и наблюдаем уже с 2014 года.

Мнения относительно этого вопроса слишком разнообразны. В целом это может иметь положительный эффект на первом этапе применения жестких ограничительных мер. Однако отказ от использования такого базового инструмента регулирования потока приезжих остается весьма непродуманным, так как система квотирования сама по себе не плоха, но её применение в России желает оставлять лучшего. Кроме того, по оценкам экспертов на заседании Меркурий-клуба было высказано мнение о том, что введение патентов в перспективе с неизбежностью окажет крайне негативный эффект на российское трудовое законодательство и правоприменение, и так подвергающееся разнообразным нападкам, как справедливым, так и вытекающим из групповых интересов.

Еще одним нашумевшим нововведением является тот факт, что с 1 января 2015 года иностранные граждане и лица без гражданства, прибывшие на территорию РФ и желающие получить патент, разрешение на работу, разрешение на временное проживание или вид на жительство, должны будут сдать экзамен на знание русского языка, российской истории и основ законодательства РФ. В законе указан список документов, которые будут указывать на то, что иностранный гражданин владеет выше названными знаниями, и перечень лиц, которые освобождаются от сдачи экзаменов.

В заключении хотелось бы сказать, что все вышеназванные меры по мнению главы ФМС Константина Ромадановского [3] с одной стороны будут иметь положительный эффект — это рост региональных доходов в бюджет. Но тем не менее проблема

не решена, так как она находится на уровне правоприменения и сбоев в работе структур исполнительной власти, в связи с чем управляемость регулирования иммиграционных потоков ухудшается. К сожалению, неясность, компромиссность целей и задач современной российской иммиграционной политики проявляется и в законопроекте «Об иммиграционном контроле в РФ».

Список литературы:

1. Информационный портал Российская газета [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.rg.ru/> (дата обращения: 5.03.2015).
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: уч. для вузов, М.: Дело, 2010. — С. 115—274.
3. Федеральная миграционная служба: [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.fms.gov.ru/> (дата обращения: 1.03.2015).
4. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 10.03.2015).

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рузаков Вадим Олегович

*начальник отдела надзора по гигиене труда
Управления Роспотребнадзора по Свердловской области,
РФ, г. Екатеринбург
E-mail: rv.medicine@gmail.com*

PROBLEMS OF DEVELOPMENT THE NATIONAL MANAGEMENT SYSTEM PROFESSIONAL RISK IN THE RUSSIAN FEDERATION

Ruzakov Vadim

*head of the Department of Occupational Health Rosпотребнадзор
in Sverdlovsk region,
Russia, Ekaterinburg*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены проблемы развития национальной системы управления профессиональными рисками и деятельности механизмов социальной защиты. Выявлены проблемы различия подходов учёта профессиональных рисков в национальной и международной практике. Обобщены имеющиеся различия, сформировавшиеся в период становления системы в СССР.

ABSTRACT

The article deals with the problems of the national system of occupational risk management activities and social protection mechanisms. The problems of different approaches taking into account the occupational risks in the national and international practice. Summarizes the differences that were formed in the period of the USSR.

Ключевые слова: Профессиональный риск; социальная защита; экономика труда.

Keywords: Occupational risk; social protection; labor economics.

В условиях экономической нестабильности, длительного реформирования социального блока РФ, в частности, систем пенсионного обеспечения и здравоохранения на фоне негативной демографической ситуации, связанной с низким уровнем рождаемости и высоким уровнем смертности, в первую очередь, среди лиц активного трудоспособного возраста, приоритетной задачей является развитие эффективных механизмов сохранения трудовых ресурсов страны. До 40 % всех трудопотерь обусловлено заболеваниями, прямо или косвенно связанными с неудовлетворительными условиями труда. Не менее 20 % лиц, признанных инвалидами, утратили трудоспособность в возрасте 45—50 лет. Данная ситуация приводит к росту издержек экономики на компенсацию причинённого ущерба, причём адекватная оценка этих потерь сильно затруднена в силу множества скрытых параметров. Обязательные страховые выплаты по обязательному социальному страхованию по причинам профессиональной заболеваемости и несчастных случая на производстве в России приближаются к 27 млрд. рублей, около 50 млрд. рублей теряется по причинам заболеваемости с временной утратой нетрудоспособности. Введение в действие в конце 2002 г. в РФ Федерального закона «О техническом регулировании» № 184-ФЗ и вхождение РФ в состав ВТО требует особого внимания и принятия, действенных мер, направленных на улучшение условий труда и адекватного управления состоянием здоровья работающего населения. Игнорирования проб-

лемы здоровья работающего населения, требующего срочной модификации систем социального обеспечения, медицинской поддержки, унификации стандартов и разработки экономически обоснованных мер управления профессиональными рисками ведёт к снижению конкурентоспособности национальной экономики в высоко конкурентной среде.

Одним из наиболее важных компонентов системы управления профессиональными рисками является изучение вклада в здоровье населения не столько факторов риска, обусловленных вредными факторами производственной среды и трудового процесса, представленных на рабочих, но и долей индивидуальных поведенческих рисков и социальных факторов, при этом на практике управление этими факторами зачастую сводится к доступности медико-профилактической помощи всех уровней. Так по имеющейся информации государственной инспекции труда в РФ ежегодно по причинам формируемым профессиональными факторами риска погибают более шести тыс. человек, из них пол тысячи женщин, примерно 87 тыс. человек получают травмы разной степени тяжести, связанные с производственными факторами из них двенадцать тыс. человек получают тяжелые травмы. Такие потери генерируют, как прямые потери экономики в виде снижения объёмов ВВП, так и косвенные траты связанные с системой компенсаций и социального сопровождения [1, с. 8]. Проблемы демографии в части воспроизводства как всего населения, так и экономически активной его части неоднократно отмечались органами государственного и муниципального управления [2, с. 102].

При этом существуют серьёзный дисбаланс между растущим спросом на трудовые ресурсы, и ростом экономики в начале текущего века [4, с. 9]. При всем этом ключевой проблемой является отсутствие единой системы управления профессиональными рисками на национальном уровне. В существующих подходах профессиональный риск рассматривается как разновидность социального риска, при этом самой многокомпонентным его вариантом. На данный момент большинство подходов в оценке профессионального риска сводится к пониманию социального риска, как статистически значимой вероятности возникновения (наступления) события, приводящего к материальной необеспеченности. Соответственно в данном случае в отношении работника рассматривается совокупность причин, например потеря трудоспособности (несчастный случай или профессиональное заболевание, инвалидность, профессионально связанное заболевание и т. д.) или потеря места работы (безработица), которые могут привести к потере постоянного дохода, что ведет к увеличению затрат и расходов связанных с поддержанием текущего качества жизни, социального и медицинского обеспечения. Фактически

единственная особенность профессионального риска реализуется в том, что, событие риска, в нашем случае значительное снижение или утрата трудоспособности обусловлена спецификой профессиональной (трудовой) деятельности человека. Исходя из этого имеется возможность рассматривать профессиональный риск с различных сторон: правовой, экономической, социальной, в т. ч. медицинской и т. д. С позиций здравоохранения профессиональный риск — это вероятность наступления повреждения здоровья работников под постоянным воздействием вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, имманентно присущих для деятельности определенных профессиональных групп работников. Профилактическая медицина рассматривает профессиональный риск, как систему выявления качественных и количественных взаимосвязей причин возникновения профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, создания и реализации методов выявления причин этих событий и способов их предупреждения. С позиций социального обеспечения — профессиональный риск реализуется через утрату трудоспособности работников, лишая их возможности осуществлять трудовую деятельность, и соответственно, лишая их источника дохода, в связи с чем, возникает необходимость его замещения. Также, в аспектах снижения негативных эффектов реализации профессионального риска существует необходимость создания социальных институтов обеспечения работникам мерами защиты. Чаще всего речь идёт о возмещении утраченного источника дохода и замещения медицинского обеспечения.

Экономика вопросов профессионального риска строится на прогнозировании и определении текущих и будущих (потенциальных) затрат, необходимых для:

1. мониторинга и снижения уровней профессионального риска,
2. мер компенсации последствий реализации риска связанных с повреждением здоровья и утратой трудоспособности.
3. затраты на замену человека на рынке труда, куда входит множество позиций включая профессиональное образование и вопросы социализации.

Непосредственная величина профессионального риска формируется в зависимости от фактических условий труда, специфики трудовой деятельности. В существующих методиках расчёта обязательно учитываются уровни экспозиции всех факторов риска, совокупность показатели заболеваемости, как сформированных групп, так и показатели индивидуального здоровья. Исходя из чего мы видим, что профессиональный риск явление достаточно многогранное,

но при этом имеются достаточно хорошо отслеживаемые общие черты, позволяющие оперировать математическими моделями расчёта рисков.

Так можно выделить четыре группы параметров подлежащих оценке: Вероятность (частота) возникновения события риска; Фактическое значение или уровень профессионального риска; Экспозиция фактора риска во времени, т. е. длительность воздействия профессионального риска для работника; Восприимчивость индивидуума к факторам риска — степень риска. Такая группировка используется, как методологическая база для оценок фактического и предполагаемого воздействия профессиональных рисков на работающее население. Рассмотрение данного вопроса имеет значение по нескольким причинам. Наиболее важной из них является значительная сегментация методов оценки профессиональных рисков в различных правовых и национальных системах, что для РФ, с учётом интеграции страны в мировое сообщество требует принятия какого-либо единого решения (подхода) для работы с профессиональными рисками. Причины имеющейся ситуации носят системный характер, связанный с тем, что выбор методов оценки профессионального риска базируется на существующих национальных институтах социальной защиты. До момента распада Советского Союза в стране использовались государственные коллективные компенсационные механизмы социальной защиты. Реализация такого подхода не предполагала необходимости фактической оценки уровней воздействия факторов профессионального риска на состояние здоровья конкретного индивидуума с позиций доза-ответных реакций. Что собственно определялось архитектурой профессионально-группового метода оценки профессионального риска, что на данный момент сохраняется в системе пенсионного обеспечения. Основным методом оценок при данном подходе становится ретроспективный анализ уровней воздействия отдельных факторов производственной среды, и их экспозиции за какой-то прошедший период времени. Принимая во внимание плановый характер экономики страны в советский период и значительную закрытость отдельных отраслей промышленности, это привело к концентрации этой информации и лиц, занятых в сфере оценки и управления рисками в очень узкой профессиональной в основном среди специалистов по гигиене труда и профпатологов. Так одним из шагов, ставшим значимой причиной в отказе от персональных оценок профессионального риска, стала ликвидация в начале XX века института социального страхования в стране, что предопределило развитие коллективных систем оценок в СССР, в отличие от стран западной Европы, где основным направлением

стала оценка индивидуальных профессиональных рисков. Негативным моментом использования более простых, но менее информативных методов оценок групповых профессиональных рисков стала весьма узкая статистика итогов реализации (последствий и исходов) профессиональных рисков. Так по состоянию на текущий момент мы не располагаем единой информационной базой в системе государственного управления фиксирующего все аспекты причинения вреда здоровью работников в конкретных отраслях промышленности (видах экономической детальности). Не менее важным, как итогом, так и причиной, затрудняющей переход на общепринятые механизмы оценки индивидуальных профессиональных рисков в отечественной практике является механизм досрочных трудовых пенсий. Подход заложенный в этом механизме не требует от работодателя и органа государственного управления наличия достоверных и полных данных о профессиональных рисках конкурентного человека, так в архитектуре механизма заложен принцип среднего значения для какой-то группы лиц, априорно имеющих тот или иной уровень профессионального риска, без учёта индивидуальных особенностей. Такой подход безусловно имел и имеет объективные причины, так один из основных негативных эффектов реализации профессионального риска — профессиональное заболевание имеет период развития от 10 лет до половины века, что вплотную приближается к сроку существования поколения, применяемого в социологии. Для конкретного человека это значит, что реализация профессионально заболевания будет в период выхода человека на пенсию, когда уже оформлено право на досрочную пенсию не носит актуального характера и не оказывает значительного влияния на меры социальной поддержки, т. е. компенсации риска.

Сейчас же происходит достаточно болезненный переход от систем оценки коллективных профессиональных рисков, к системе учёта индивидуальных рисков в основном на принципах реализуемых в странах ЕС. Но отсутствие ранее сформированной базы, которая необходима для реализации этих механизмов, значительно затрудняет эти процедуры и влияет на достоверность формируемых баз о чём говорят многие специалисты, занятые в сфере охраны, гигиены и экономики труда. «В стране всё ещё используется статистическая база в области охраны труда, которая дает только общие представления об уровнях профессионального риска, в целом для больших профессионально-отраслевых групп работающих» [3. с. 56.]

В итоге на данный момент в РФ мы обладаем информацией о наличии людей требующих принятия мер по снижению уровней профессионального риска, так как система учёта показывает факт

наличия превышения государственных нормативов уровней воздействия вредных факторов производственной среды и трудового процесса, но при этом не учитывается степень повреждения здоровья и утрата трудоспособности работников.

Другими словами: оценка риска проводится фрагментарно и не увязана в единую систему.

1. Существующие механизмы оценки профессиональных рисков и управления охраной труда в стране не унифицированы.

2. Используемые методы оценки последствий реализации профессионального риска не фиксируют утрату трудоспособности по профессиональным группам и причинам возникновения.

3. Основным механизмом компенсации последствий профессионального риска для конкретного человека остаётся механизм досрочных пенсий за работу во вредных и опасных условиях труда в конкретной профессиональной группе.

Список литературы:

1. Измеров Н.Ф. Перспективные пути реализации охраны здоровья работающего населения в ближайшее десятилетие // Материалы III Всероссийского съезда врачей-профпатологов, Новосибирск. 24—26 сентября 2008 года. — С. 8—21.
2. Онищенко Г.Г. Состояние условий труда // Материалы VI Всероссийского конгресса «Профессия и здоровье», выпуск 2, Москва. 30 октября — 1 ноября 2007 года. — С. 101—114.
3. Роик В.Д. Отчёт НИР ФГУП НИИТ «Разработка Концепции оценки профессионального риска причинения вреда жизни и здоровью работника с учётом индивидуально накопленной дозы воздействия опасных и вредных производственных факторов». [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://fss.ru/ru/fund/80574/80577.shtml>, (дата обращения: 02.04.2015).
4. Стародубов В.И. Перспективы и источники формирования трудоспособного населения в России // Бюллетень научного совета Медико-экологические проблемы здоровья работающих. — 2004. — № 1. — С. 8—12.

СЕКЦИЯ 16.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРОДА И МЕТОДОВ ЕГО ОЦЕНКИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ

Аблова Наталья Олеговна

*Аспирант Финансового университета при Правительстве РФ,
РФ, г. Москва*

E-mail: Natali.ablova@yandex.ru

PERFECTION OF THE CITY'S ECONOMIC POTENTIAL DEFINITION AND VALUATION METHODS IN THE CONTEXT OF SUSTAINABLE REGIONS DEVELOPMENT OF RUSSIA

Ablova Natalia

*postgraduate student Financial University under the Government of the Russia,
Russia, Moscow*

АННОТАЦИЯ

В научной статье рассматривается возможное совершенствование определения экономического потенциала города, которое гармонично сочеталось бы с применяемыми методами его оценки. При этом автором рассматривается новый подход к оценке экономического потенциала города, который может быть полезен для практического применения. Применяемый метод моделирования экономических процессов позволяет получить величину экономического потенциала и составляющих его частных потенциалов, которая также показывает сумму эффективных инвестиций в ресурсы города и «чистый» вклад в экономический рост региона.

ABSTRACT

In the scientific article discusses possible improvement determine the city's economic potential for harmoniously combining with the valuation methods. The authors consider a new approach to the assessment of the economic potential of the city, which can be useful for practice. The method used for modeling economic processes allows calculating the value of the economic potential and its constituent private capacities, which also shows the amount of effective investment in the resources of the city and "net" contribution to the economic growth of the region.

Ключевые слова: экономический потенциал; города; устойчивое развитие; регион; ресурсы; оценка.

Keywords: economic potential; cities; sustainable development; region; resources; assessment.

На современном этапе развития страны формирование устойчивого развития ее регионов предполагает не только сбалансированное развитие экономической, социальной и экологической подсистем в рамках Концепции устойчивого развития ("sustainable development"), но и обеспечение возможности городов нивелировать негативные последствия серьезных макроэкономических колебаний, ведущих к кризису развития местных предприятий и социальной нестабильности.

В российской экономике наиболее уязвимыми являются небольшие, но многочисленные городские и сельские поселения, характеризующиеся наличием слабой диверсификацией производства местных предприятий, низким уровнем образования и квалификации населения, слабой транспортной инфраструктурой и другими факторами, делающими данные муниципальные образования, на первый взгляд, экономически неэффективными и бесперспективными элементами системы пространственной организации страны. При этом малые и средние города, в большинстве случаев являющиеся административными центрами муниципальных районов и городских округов, могут стать «малыми центрами» экономического роста в регионах, объединяющими близ лежащие городские и сельские поселения.

Ключевой фактор в определении перспектив развития малых и средних городов России состоит в определении и оценке их экономического потенциала. Несмотря на то, что под потенциалом ("potential") ученые применительно к экономике практически единогласно понимают «возможность» и «силу» страны или региона к достижению определенных показателей, раскрытие понятия «экономического потенциала» претерпевает постоянные изменения и нередко вызывает дискуссии.

Общепринятое определение «экономического потенциала страны» в экономической литературе трактует его как «совокупную способность экономики страны, ее отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, товары, услуги, удовлетворять запросы населения, общественные потребности, обеспечивать развитие производства и потребления. Экономический потенциал страны определяется ее природными ресурсами, средствами производства, трудовым и научно-техническим потенциалом, накопленным национальным богатством» [5].

Приведенное выше определение очень часто адаптируют под термин «экономический потенциал региона», делая различие лишь в масштабах и территориальных границах. Для городов определение «экономического потенциала» также не звучит более конкретно и в общем виде представляет собой совокупность ресурсов и факторов производства города, влияющих на его уровень социально-экономического развития.

С развитием экономической мысли, а также ростом потребности в новых методах оценки экономического потенциала регионов и городов для определения перспектив их развития, экономисты активнее стали предлагать альтернативные варианты определения «экономического потенциала», связывая его с эффективностью использования ресурсов и их доходностью, то есть возможностью приносить будущие экономические выгоды. А для того, чтобы сделать определение универсальным для страны, региона и городов вводится понятие «экономического потенциала территории».

Совершенствование определения «экономического потенциала» региона или города должно идти по пути его «привязки» к методам оценки этой величины. Однако, стоит оговориться, что совершенствование определения экономического потенциала региона, предполагающее его уточнение в более узком смысле, ни в коем случае не должно привести к отказу от использования традиционного определения его как совокупности ресурсов и производительных сил, так как данное в широком смысле определение позволяет предоставлять полное и системное описание регионов и городов. Требуется не замена классического понятия «экономического потенциала региона», а его дополнительное, более узкое определение для оперативного управления ресурсами.

Экономический потенциал региона, определяемый как совокупность ресурсов и производительных сил, не позволяет разработать четкую систему значимых показателей, по которым можно было бы

принимать экономически обоснованные управленческие решения поскольку:

- В зависимости от вида ресурса выделяется множество субпотенциалов, формирующих экономический потенциал и характеризующиеся многочисленными показателями: промышленный, природно-ресурсный, аграрный, инфраструктурный, финансовый, трудовой, демографический и т. д. При этом могут быть выделены субпотенциалы, представляющие комбинацию ресурсов. Сложно сделать ограниченный набор субпотенциалов, а тем более ключевых показателей.

- Наличие экономических связей между ресурсными потенциалами не позволяет получить адекватные результаты. Моделирование экономических взаимосвязей усложнено, так же как применение метода абстрагирования.

Решением проблемы может стать последовательная систематизация показателей, предполагающая несколько уровней оценки потенциала региона или максимальное упрощение расчетов с хорошо прослеживаемой логической цепочкой.

В научных работах Русинова Ф.М. [3, с. 13] отмечается, что «по своему содержанию потенциал принимает как натурально-вещественную (совокупность ресурсов), так и **стоимостную форму**. При этом Русинова Ф.М. вместе с Шевченко Д.К. [3, с. 15] отмечали, что «у потенциала есть **достигнутый и перспективный экономический потенциал**, который **можно достичь** при идеальных условиях производства и **оптимальном использовании ресурсов**». Но, дальнейшее существенное развитие этих идей не произошло.

Приведенное выше определение экономического потенциала Русиновым Ф.М. является интересным для проведения исследований с точки зрения постановки акцента на то, что у региона практически всегда есть перспективный потенциал, который может быть достигнут за счет оптимального или, другими словами, экономически эффективного использования ресурсов.

Еще один важный аспект, который во многом ограничивал, применение стоимостных методов при оценке экономического потенциала и, соответственно, в определении не звучало слово «стоимость» или «доходность», состоит в том, что многие расчеты выполняются исключительно на агрегированных статистических показателях. Это не всегда помогает получить реалистичные результаты, поскольку не учитывает в полной мере фактические возможности предприятий к более успешному развитию, уровень безработицы среди населения, а также их квалификацию и другое.

Решение этого вопроса видится в более тесном сотрудничестве органов региональной и местной власти с представителями бизнес сообществ в целях получения более точных данных и использования их для оценки экономического потенциала региона и городов.

Представляется наиболее экономически целесообразным определять экономические потенциалы городов, муниципальных районов и городских округов, а после интегрировать расчетные модели для расчета экономического потенциала регионов, то есть идти по пути «снизу-вверх», потому что регион как субъект РФ по своей фактической сути представляет собой совокупность городских и сельских поселений, юридически объединенных в муниципальные районы и городские округа и размещенных на конкретной территории в пределах обозначенных нормативно-правовыми актами административных границ.

Так, постепенно мы подошли к тому, какое можно дать определение «экономического потенциала города», позволяющее в дальнейшем произвести его оценку и на базе полученных результатов принять управленческие решения, способствующие более успешному экономическому развитию городов и регионов в целом:

«Экономический потенциал города — это выраженная в денежном измерении стоимость ресурсов города как актива, полученная через оценку будущих экономических выгод за вычетом сопутствующих затрат и показывающая возможный прирост «чистых доходов», которые могут быть вовлечены в экономику и возникают в результате принятия управленческих решений за счет: 1) снижения сопутствующих затрат при использовании ресурсов; 2) использования «свободный» (неосвоенных) ресурсов; 3) использования ресурсов, которые на текущий момент отсутствуют, но могут возникнуть в будущем (вследствие создания новых производств, притока мигрантов в город и т. д.)» [1]. Экономический потенциал города рассматривается исключительно с позиции еще «нереализованной возможности» («нереализованного потенциала»).

Основные преимущества обозначенного определения экономического потенциала города, которые позволят сделать вполне достоверную оценку его величины, а самое главное, использовать результаты на практике, включают следующие положения:

- Ресурсы города рассматриваются с позиции их доходности, что позволяет учесть фактор спроса. Акцент делается только на те ресурсы, что могут быть задействованы в экономике и принести дополнительный доход.

- Учитываются перспективы использования ресурсов города, характеризующиеся будущими экономическими выгодами за вычетом сопутствующих затрат.

- Среди составных элементов включен потенциал («возможность») получения дополнительных доходов за счет более эффективного использования ресурсов. Высвобождаемые денежные средства могут пойти на расширение производства или инвестиции.

- Рассматривается возможность расширения ресурсной базы и получения в будущем дополнительных экономических выгод.

- Потенциал включает «возможные» доходы в будущем от использования ресурсов («нереализованную возможность»), а значит показывает «чистый» вклад в экономический рост региона (расширенное воспроизводство).

Можно привести интересный пример, почему разработанное определение «экономического потенциала города» будет актуальным и полезным для применения на практике.

Многие малые и средние города отличаются тем, что успешность развития экономики города предопределяет всего один или пара крупных производственных предприятий, для бизнеса которых характерно наличие эффекта «экономии на масштабе», то есть за счет полноценной загрузки предприятия получают приемлемую прибыль, покрывающую все затраты. При низкой загрузке таких предприятий, условно-постоянные расходы не покрываются получаемыми доходами и предприятия несут убытки. Так, если органы местной власти будут стимулировать увеличение производственных мощностей, что фактически увеличит производственный потенциал города, если трактовать его как совокупность ресурсов, такая государственная мера может привести к негативным последствиям: руководство компаний не сможет загрузить производственные мощности, так как отсутствует платежеспособный спрос, позволяющий реализовать продукцию, но при этом будет нести существенные условно-постоянные затраты, что снизит рентабельность всего бизнеса и может привести в конечном счете к сокращению персонала для минимизации своих издержек. Никакого экономического роста от увеличения производственного потенциала не будет. Однако, если, наоборот, органы региональной или местной власти в рамках программ поддержки бизнеса стимулируют внедрение новых технологий, позволяющих выпускать более рентабельную продукцию, приведет к тому, что у компаний высвободятся денежные средства, которые можно направить на расширение бизнеса или инвестирование в другие предприятия.

Вышеприведенный пример очень условен, но объясняет, почему на экономический потенциал города для целей принятия управленческих решений стоит смотреть с позиции экономической эффективности использования ресурсов.

Не менее важно при раскрытии сути «экономического потенциала города» для целей его последующей оценки определить его составные элементы в разрезе супотенциалов (видовых ресурсных потенциалов).

Ранее отмечалось, что учеными рассматривается большое количество различных ресурсных потенциалов, формирующих экономический потенциал как региона, так и города, при чем перечень постоянно изменяется и не ограничивается. Стоит отметить, что видовой состав экономического потенциала должен определяться с позиции значимости конкретного ресурса для города. В более общем виде в контексте устойчивого развития регионов и страны в целом экономический потенциал состоит из следующих частных потенциалов [1]:

$$\text{ЭП} = \text{БП} + / - \text{ТП} + / - \text{Пэ}, \quad (1)$$

где: БП — бизнес-потенциал, объединяющий субпотенциалы предприятий города;

ТП — трудовой потенциал, представляющий собой возможные в будущем дополнительные располагаемые денежные доходы населения, которые могут быть вовлечены в экономику;

Пэ — экологический потенциал, возникающий в виде экономии затрат на устранение ущерба от загрязнения окружающей среды.

На практике будь то природно-сырьевые, рекреационные, производственные, даже инновационные и информационные ресурсы используются в целях получения доходов преимущественно в рамках организованного бизнеса, что дает возможность их сгруппировать. Оценка ресурса вне рамок организованного бизнеса не учитывает все расходы, связанные с его реализацией на рынке, о чем задумываются инвесторы прежде чем вложить свои денежные средства.

Наличие трудового потенциала объясняется тем, что у занятого населения могут появиться в будущем дополнительные доходы, которые оно может инвестировать в недвижимость, предприятия или банковскую систему, что по сути повлияет на уровень платежеспособного спроса, стимулирующий рост объемов производства (предложения товаров и услуг).

Экологический потенциал города, определяемый через экономию на затратах на устранение ущерба от загрязнения окружающей природной среды в результате своевременного проведения природоохранных мероприятий, представляет собой высвобождаемые в будущем денежные средства, которые могут быть инвестированы в экономику города или в целом региона.

Поскольку затраты на оплату труда и природоохранные мероприятия фактически представляют собой расходы предприятий, то в формуле расчета экономического потенциала города они учитываются не только со знаком «плюс», но и со знаком «минус». При интегрировании расчетов величин частных потенциалов в общую модель оценки стоимости экономического потенциала города с учетом экономических взаимосвязей все составные элементы будут со знаком «плюс».

Учеными Виноградовым К.О. и Ломовцевой О.А. [4] были вполне обоснованно сгруппированы основные методы оценки экономического потенциала региона по следующим видам методик:

1. Стоимостная оценка ресурсов;
2. Индексный анализ;
3. Оптимизационные модели;
4. Корреляционно-регрессионные методы.

Оптимизационные модели и корреляционно-регрессионные методы являются наиболее востребованными среди экономистов. Казалось бы, они в полной мере позволяют учесть ключевые показатели и определить ориентиры, но всегда есть риск получения неадекватного результата из-за наличия слабо прослеживаемых экономических взаимосвязей, существенного влияния фактора неопределенности в поведении участников рынка. Стоимостная оценка используется в меньшей степени, индексный анализ важен для предварительного анализа уровня социально-экономического развития регионов. Безусловно, каждый из методов имеет как достоинства, так и недостатки.

Оценка экономического потенциала города усложняется отсутствием достаточной статистической базы. Сильное влияние на развитие городов оказывает и проводимая органами региональной власти экономическая политика.

В масштабах города оценка экономического потенциала посредством оптимизационных моделей представляется экономически нецелесообразным, их стоит применять на уровне региона в целом для определения целевых ориентиров. Корреляционно-регрессионные методы не позволят учесть все важные аспекты, влияющие на уровень экономического потенциала города.

Методы стоимостной оценки наиболее применены для определения величины экономического потенциала города, а также обладают рядом преимуществ:

- Дают денежную оценку потенциала, а значит позволяют сопоставить с уровнем инвестиций;
- Учитывают макроэкономические и отраслевые тенденции, а также экономические риски;
- Позволяют оценить эффект от использования экономического потенциала через расчет налоговых поступлений в бюджеты.

В качестве основной формулы для расчета экономического потенциала, а именно формирующих частных потенциалов и субпотенциалов предлагается использовать следующую формулу [2]:

$$C = \sum_{t=1}^N \left(\frac{\Pi_N}{(\text{Ставка} + 1)^N} \right) + \frac{C_T}{(\text{Ставка} + 1)^N}, \quad (2)$$

где: C — стоимость потенциала;

Π_N — «чистый» доход от принятия управленческих решений о более экономном использовании ресурса или освоения имеющихся и новых ресурсов за вычетом сопутствующих затрат и потерь в каждый прогнозный год (фактически Π_N представляет собой возможный дополнительный доход);

Ставка — ставка дисконтирования для учета инфляционного обесценения будущих доходов;

N — количество прогнозных лет, когда будут наблюдаться сильные колебания в ценах и объемах;

C_T — стоимость постпрогнозного периода (капитализированная величина Π_N последнего прогнозного периода), которая рассчитывается только для неисчерпаемых ресурсов.

Предлагаемый метод оценки экономического потенциала города был реализован по ресурсам малого города Аши, расположенного в Челябинской области и являющегося одним из центров черной металлургии. На базе имеющейся в свободном доступе информации были рассчитаны бизнес-потенциал и трудовой потенциал (рис. 1).

К сожалению, на момент выполнения расчетов не было актуальных данных на конец 2014 года, и все расчеты выполнялись по данным 3 квартала 2014 года. Как следствие произошедших существенных изменений в макроэкономической среде в октябре-ноябре 2014 года экономический потенциал города может быть значительно ниже. Именно поэтому на практике важно проводить

периодическую переоценку экономических потенциалов городов для своевременного реагирования на меняющуюся макроэкономическую и отраслевую ситуации.



Рисунок 1. Структура экономического потенциала г. Аши Челябинской области, млн руб.

Анализ доходности ресурсов г. Аши показал, что существенное влияние на перспективы развития экономики города оказывает объем реализации продукции градообразующего предприятия ОАО «Ашинский метзавод». Требуется модернизация предприятия, предлагающая смену товарной номенклатуры и производства продукции с более высокой добавленной стоимостью. В то же время у города есть существенный трудовой потенциал, и инвестиции в размере 4 млрд руб. для обеспечения занятости населения возместится возросшим спросом на продукцию предприятий региона, увеличением инвестиций в банковскую систему. Вследствие отсутствия необходимой для расчета информации в экономическом потенциале г. Аши не учитывается доходность рекреационных ресурсов, которые вполне вероятно вносят не малый вклад в экономику города.

Все расчеты выполнялись на основе публикуемых данных с предприятий, макроэкономических и отраслевых прогнозов, официальных статистических данных. На практике для более достоверных расчетов очень важно установить тесное сотрудничество между органами местной и региональной власти и руководством предприятий для получения более точных данных о перспективах развития компаний, численности занятого населения и уровне заработной платы.

Таким образом, совершенствование определения экономического потенциала, а также применяемых методов оценки, должно сопровождаться с возможностью использования полученных результатов расчета на практике. Предлагаемый метод оценки экономического потенциала города, опирающийся на новое его определение, позволяет рассчитать сумму будущих экономических выгод от использования ресурсов и показать уровень экономически эффективных инвестиций. При этом оценка трудового потенциала города показывает, сколько теряет экономика региона (в виде отсутствия спроса) при низкой занятости населения и уровня их заработной платы.

Список литературы:

1. Аблова Н.О. Оценка экономического потенциала малых и средних городов России при разработке стратегий устойчивого развития регионов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — № 3. — 2015. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://uecs.ru/regionalnaya-ekonomika/item/3401-2015-03-14-07-34-04> (дата обращения: 16.03.2015).
2. Аблова Н.О. Способы оценки совокупного потенциала малых и средних городов России в контексте выявления их конкурентных преимуществ // Научные труды Международной академии менеджмента. Выпуск XVII. Материалы Круглого стола «Проблемы менеджмента в XXI веке» по теме «Инновационные аспекты развития муниципальной экономики» М., 2014. — С. 92—96.
3. Беломестнов В.Г. Управление потенциалом социально-экономических систем региона. // Монография. — 2005. — 161 с. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.esstu.ru/document/download.htm?documentId=12172> (дата обращения: 18.03.2015).
4. Виноградова К.О., Ломовцева О.А. Сущность и структура потенциала развития региона // Современные проблемы науки и образования. — № 3. — 2013 [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.science-education.ru/109-9620> (дата обращения: 14.10.2014).
5. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. — 479 с.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ БЮДЖЕТНЫХ РИСКОВ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Желнова Кристина Владимировна

*канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент»
Ижевского государственного технического университета
имени М.Т. Калашникова,
РФ, г. Ижевск
E-mail: kristina-zhelnova@yandex.ru*

DEFINITION OF THE BUDGETARY RISKS UDMURT REPUBLIC

Zhelnova Christina

*candidate of Economic Sciences, associate professor “Management”
of Kalashnikov Izhevsk State Technical University,
Russia, Izhevsk*

АННОТАЦИЯ

В настоящей статье исследована сущность бюджетного риска, рассмотрен инструментарий его оценки. Определены показатели риска исполнения доходов и расходов бюджета: стандартное отклонение и коэффициент вариации. Представлен расчет бюджетных рисков на примере консолидированного бюджета Удмуртской Республики за 2013—2014 гг., который не выявил случаев высокого уровня риска исполнения бюджета по доходам и расходам. Полученные результаты оценки будут важны и полезны для органов исполнительной и законодательной власти, в том числе способствуя повышению уровня качества бюджетного управления.

ABSTRACT

In the present article the essence of the budgetary risk is investigated, the tools of its assessment are considered. Indicators of risk of execution of the income and expenses of the budget are defined: standard deviation and coefficient of a variation. Calculation of the budgetary risks on the example of the consolidated budget of the Udmurt Republic for 2013—2014 gg is presented., which didn't reveal cases of high risk level of budget performance according to the income and expenses. The received results of an assessment will be important and useful to bodies executive and legislature, including promoting increase of a level of quality of the budgetary management.

Ключевые слова: бюджетный риск; стандартное отклонение; коэффициент вариации; консолидированный бюджет; Удмуртская Республика.

Keywords: the budgetary risk; a standard deviation; variation coefficient; the consolidated budget; the Udmurt Republic.

Для современной экономической системы характерны возникновение множества социально-экономических проблем, решение которых становится трудным в результате высокого уровня неопределенности, что приводит к повышению степени бюджетного риска. На всех уровнях власти ведется реформирование общественных финансов с целью обеспечения высокого качества управления государственными финансами и повышения эффективности бюджетных расходов.

Хочется отметить, что в большинстве субъектах РФ уровень качества управления бюджетным процессом достаточно низкий, о чем свидетельствует наличие высокой просроченной кредиторской задолженности и недостаточное применение современных методов управления бюджетным процессом.

В условиях экономического кризиса субъекты РФ столкнулись с такими проблемами как обеспечение сбалансированности бюджетов и риском возникновения кредиторской задолженности по первоочередным обязательствам.

Особо следует отметить работы В.В. Гамукина, содержащие глубокое исследование и анализ по бюджетному риску, который выделяет две группы, различающиеся подходом к формализации бюджетного риска:

- к 1-й группе: отнесены труды авторов, разбирающихся больше в специфике именно бюджетного механизма, но в меньшей степени готовых найти подходящие способы его измерения методами рискологии (М.У. Сатаев, А.А. Айвазов, В.А. Гребенникова, Е.А. Степанова, А.Д. Шуваева, О.А. Кирикова, И.М. Соломко и др.).
- ко 2-й группе: публикации посвящены поиску новых путей определения и измерения риска, в т. ч. и не четко формализуемыми инструментами (В.В. Янов, С.А. Коробко, Е.И. Иванова, В.А. Юрга, С.Г. Аюпова и др.) [1].

Основная задача бюджетного управления состоит в выявлении и минимизации риска бюджета. В целях повышения качества управления бюджетами территорий предлагается рассмотреть методике определения бюджетных рисков на основе исполнения доходов и расходов консолидированного бюджета на примере Удмуртской Республики.

Стандартное отклонение (σ) показателя исполнения бюджета применим для определения изменения бюджета, величина которого чем больше, тем выше изменение и риск бюджета.

Стандартное отклонение (σ) бюджета определим по формуле 1:

$$\sigma = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot p_i} \quad (1)$$

где: x_i — показатель собираемости i -го доходного источника бюджета (показатель финансирования i -го вида расходов бюджета);

\bar{x} — средний показатель собираемости доходов (финансирования расходов бюджета);

p_i — доля i -го доходного источника (финансирования i -го вида расходов).

Рассмотрим коэффициент вариации (ν) для определения относительного риска, приходящегося на единицу исполнения бюджета. Коэффициент вариации (ν) определим по формуле 2:

$$\nu = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100\% \quad (2)$$

При этом, величина коэффициента может изменяться от 0 до 100 %, чем больше величина коэффициента вариации, тем сильнее колеблемость и больше относительный риск бюджета, таблица 1,2.

Таблица 1.

Коэффициент вариации

Значение коэффициента вариации	Изменчивость вариационного ряда
меньше 10 %	незначительная
от 10 % до 20 %	средняя
больше 20 % и меньше 33 %	значительная
превышает 33 %	высокая (неоднородность информации)

Таблица 2.

Качественная оценка коэффициента вариации

Значение коэффициента вариации	Уровень риска
до 5 %	низкий
от 5 % до 10 %	средний
свыше 10 %	высокий

Таблица 3.

Доходы консолидированного бюджета Удмуртской Республики за 2013 г. и 2014 г.

Код	2013г.			2014г.		
	план на 2013 г., руб.	исполнено за 2013 г., руб.	% исполнения бюджета	план на 2014 г., руб.	исполнено за 2014 г., руб.	% исполнения бюджета
1д	32875451784	31624913306,16	96	36120999270	33534515306,93	93
2д	4967562000	5137585386,48	103	5617312765	4776809569,64	85
3д	2291061000	2331902730,24	102	2566612400	2565665663,29	100
4д	5582378010	5936931793,19	106	7196754636	7040522061,93	98
5д	19607000	24350650,56	124	18121200	20044136,48	111
6д	136976600	177523323,77	130	186773600	233177517,27	125
7д	776400	3468021,18	447	241200	1143913,10	474
8д	801370171	905327446,71	113	913598827	868436975,72	95
9д	328960600	284256292,32	86	261867358,07	268460826,73	103
10д	86067326,86	120867248,22	140	105083239,73	134441867,41	128
11д	798797510	802269547,71	100	800386497,46	881903377,30	110
12д	1500000	4098725	273	2000700,00	3482551,00	174
13д	294841817,06	509966264,69	173	616650423,90	836545213,09	136
14д	19986703,96	31498357,31	158	29369031,77	42345181,78	144
15д	13256048332,29	13095836517,88	99	13590049101,62	12719999354,90	94
Всего доходов	61461385255,17	60990795611,42	99	68025820250,55	63927493516,57	94

Условное обозначение:

Наименование показателя	Код
Налог на прибыль, доходы	1д
Налоги на товары (работы, услуги), реализуемые на территории РФ	2д
Налоги на совокупный доход	3д
Налоги на имущество	4д
Налоги, сборы, регулярные платежи за пользование природными ресурсами	5д
Государственная пошлина	6д
Задолженность и перерасчеты по отмененным налогам, сборам и иным платежам	7д
Доходы от использования имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности	8д
Платежи при пользовании природными ресурсами	9д
Доходы от оказания платных услуг (работ) и компенсации затрат государства	10д
Доходы от продажи материальных и нематериальных активов	11д
Административные платежи и сборы	12д
Штрафы, санкции, возмещение ущерба	13д
Прочие неналоговые доходы	14д
Безвозмездные поступления	15д

Согласно данным отчетов об исполнении консолидированного бюджета за 2013 г. и 2014 г. рассчитаны стандартные отклонения и коэффициент вариации исполнения доходов и расходов консолидированного бюджета Удмуртской Республики [2].

Для начала определим риск исполнения доходной части консолидированного бюджета Удмуртской Республики. Исходные данные для оценки представлены в таблице 3. Выделим поступления в консолидированный бюджет Удмуртской Республики и рассчитаем удельный вес (долю p_i), таблица 4.

Таблица 4.

Распределение десяти наиболее доходных источников консолидированного бюджета Удмуртской Республики в порядке убывания их доли в общем объеме фактических доходов, 2013 г. и 2014 гг.

2013 г.		2014 г.	
Код	P_i	Код	P_i
1д	0,519	1д	0,525
15д	0,215	15д	0,199
4д	0,097	4д	0,110
2д	0,084	2д	0,075
3д	0,038	3д	0,040
8д	0,015	11д	0,014
11д	0,013	8д	0,014
13д	0,008	13д	0,013
9д	0,005	9д	0,004
6д	0,003	6д	0,004
10д	0,002	10д	0,002
14д	0,001	14д	0,000
5д	0,000	5д	0,000
12д	0,000	12д	0,000
7д	0,000	7д	0,000
Всего доходов	1	Всего доходов	1

Далее рассчитаем стандартное отклонение за 2013 г.:

$$\begin{aligned} \sigma_{2013} = & \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot p_i} = ((0,96 - 0,99)^2 \cdot 0,519 + \\ & + (0,99 - 0,99)^2 \cdot 0,215 + (1,06 - 0,99)^2 \cdot 0,097 + \\ & + (1,03 - 0,99)^2 \cdot 0,084 + (1,02 - 0,99)^2 \cdot 0,038 + \\ & + (1,13 - 0,99)^2 \cdot 0,015 + (1,00 - 0,99)^2 \cdot 0,013 + \\ & + (1,73 - 0,99)^2 \cdot 0,008 + (0,86 - 0,99)^2 \cdot 0,005 + \\ & + (1,30 - 0,99)^2 \cdot 0,003 + (1,40 - 0,99)^2 \cdot 0,002 + \\ & + (1,58 - 0,99)^2 \cdot 0,001 + (1,24 - 0,99)^2 \cdot 0,000 + \\ & + (2,73 - 0,99)^2 \cdot 0,000 + (4,47 - 0,99)^2 \cdot 0,000)^{1/2} = \\ & = \sqrt{0,0068442} = 0,0827296 \text{ или } 8,27 \% \end{aligned}$$

Коэффициент вариации за 2013 г.:

$$V_{2013} = \frac{\sigma}{\bar{x}} = \frac{0,0827296}{0,99} = 0,0835652 \text{ или } 8,36 \%$$

Стандартное отклонение за 2014 г.:

$$\begin{aligned} \sigma_{2014} &= \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot p_i} = ((0,93 - 0,94)^2 \cdot 0,525 + \\ &+ (0,94 - 0,94)^2 \cdot 0,199 + (0,98 - 0,94)^2 \cdot 0,110 + \\ &+ (0,85 - 0,94)^2 \cdot 0,075 + (1,00 - 0,94)^2 \cdot 0,040 + \\ &+ (1,10 - 0,94)^2 \cdot 0,014 + (0,95 - 0,94)^2 \cdot 0,014 + \\ &+ (1,36 - 0,94)^2 \cdot 0,013 + (1,03 - 0,94)^2 \cdot 0,004 + \\ &+ (1,25 - 0,94)^2 \cdot 0,004 + (1,28 - 0,94)^2 \cdot 0,002 + \\ &+ (1,44 - 0,94)^2 \cdot 0,000 + (1,11 - 0,94)^2 \cdot 0,000 + \\ &+ (1,74 - 0,94)^2 \cdot 0,000 + (4,74 - 0,94)^2 \cdot 0,000)^{1/2} = \\ &= \sqrt{0,004281} = 0,0654293 \text{ или } 6,96 \% \end{aligned}$$

Коэффициент вариации за 2014 г.:

$$V_{2014} = \frac{\sigma}{\bar{x}} = \frac{0,0654293}{0,94} = 0,0696056 \text{ или } 6,96 \%$$

Далее определим риск исполнения расходной части консолидированного бюджета Удмуртской Республики. Исходные данные для оценки представлены в таблице 5. Рассчитаем удельный вес (долю p_i), по каждому показателю в общем объеме расходов за 2013—2014 гг., таблица 6.

Таблица 5.

**Расходы консолидированного бюджета Удмуртской Республики
за 2013 г. и 2014 г.**

Код	2013			2014		
	план на 2013г., руб.	исполнено за 2013г., руб.	% исполнения бюджета	план на 2014г., руб.	исполнено за 2014г., руб.	% исполнения бюджета
1р	4424692519,65	4189908988,49	95	5292424181,33	4603169281,46	87
2р	25234900	23914891,61	95	26023855	24728601,81	95
3р	1098898084,89	1054271570,02	96	807172569,13	787856603,42	98
4р	14584430006,41	10942684712	75	14562721604,26	13757220116,10	94
5р	3441906990,28	2684313675,67	78	3816462358,59	2952907928,63	77
6р	110743754,71	91018219,18	82	148164076	84685785,52	57
7р	2682007252,54	2585080282,34	96	3589174489,22	3492144622,17	97
8р	25378715536,47	24802080655,96	98	26909557662,94	26549163385,86	99
9р	10795336006,95	10645338660,48	99	11549636744,61	11179513286,14	97
10р	9421561026,44	9047243208,05	96	10057381971,63	9582199222,51	95
11р	1696261331,14	1676598197,96	99	1435985469,92	1410432265,72	98
12р	184072190	183797302,50	100	190125814,24	187598733	99
13р	2184301474,63	2064922691,45	95	2783151555,46	2516829654,80	90
14р	220046800	48748994,74	22	76074900	28181258,64	37
Всего расходов	76248207874,11	70039922050,45	92	81244057252,33	77156630745,78	95

Условное обозначение:

Наименование показателя	Код
Общегосударственные вопросы	1р
Национальная оборона	2р
Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	3р
Национальная экономика	4р
ЖКХ	5р
Охрана окружающей среды	6р
Культура, кинематография	7р
Образование	8р
Здравоохранение	9р
Социальная политика	10р
Физическая культура и спорт	11р
Средства массовой информации	12р
Обслуживание государственного и муниципального долга	13р
Межбюджетные трансферты	14р

Таблица 6.

Распределение расходов консолидированного бюджета в порядке убывания их доли в общем объеме фактических расходов, 2013 г. и 2014 г.

2013г.		2014г.	
Код	P_i	Код	P_i
8р	0,354	8р	0,344
3р	0,156	3р	0,178
9р	0,152	9р	0,145
10р	0,129	10р	0,124
1р	0,060	1р	0,060
5р	0,038	7р	0,045
7р	0,037	5р	0,038
13р	0,029	13р	0,033
11р	0,024	11р	0,018
2р	0,015	2р	0,010
12р	0,003	12р	0,002
6р	0,001	6р	0,001
14р	0,001	14р	0,001
4р	0,001	4р	0,001
Всего расходов	1	Всего расходов	1

Далее рассчитаем стандартное отклонение за 2013 г.:

$$\begin{aligned}\sigma_{2013} &= \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot p_i} = ((0,98 - 0,92)^2 \cdot 0,354 + \\ &+ (0,96 - 0,92)^2 \cdot 0,156 + (0,99 - 0,92)^2 \cdot 0,152 + \\ &+ (0,96 - 0,92)^2 \cdot 0,129 + (0,95 - 0,92)^2 \cdot 0,060 + \\ &+ (0,78 - 0,92)^2 \cdot 0,038 + (0,96 - 0,92)^2 \cdot 0,037 + \\ &+ (0,95 - 0,92)^2 \cdot 0,029 + (0,99 - 0,92)^2 \cdot 0,024 + \\ &+ (0,95 - 0,92)^2 \cdot 0,015 + (1,00 - 0,92)^2 \cdot 0,003 + \\ &+ (0,82 - 0,92)^2 \cdot 0,001 + (0,22 - 0,92)^2 \cdot 0,001 + (0,75 - 0,92)^2 \cdot 0,001)^{1/2} = \\ &= \sqrt{0,0040385} = 0,0635491 \text{ или } 6,35 \%\end{aligned}$$

Коэффициент вариации за 2013 г.:

$$V_{2013} = \frac{\sigma}{\bar{x}} = \frac{0,0635491}{0,92} = 0,0690751 \text{ или } 6,91 \%$$

Стандартное отклонение за 2014 г.:

$$\begin{aligned}\sigma_{2014} &= \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot p_i} = ((0,99 - 0,95)^2 \cdot 0,344 + \\ &+ (0,98 - 0,95)^2 \cdot 0,178 + (0,97 - 0,95)^2 \cdot 0,145 + \\ &+ (0,95 - 0,95)^2 \cdot 0,124 + (0,87 - 0,95)^2 \cdot 0,060 + \\ &+ (0,97 - 0,95)^2 \cdot 0,045 + (0,77 - 0,95)^2 \cdot 0,038 + \\ &+ (0,90 - 0,95)^2 \cdot 0,033 + (0,98 - 0,95)^2 \cdot 0,018 + \\ &+ (0,95 - 0,95)^2 \cdot 0,010 + (0,99 - 0,95)^2 \cdot 0,002 + \\ &+ (0,57 - 0,95)^2 \cdot 0,001 + (0,37 - 0,95)^2 \cdot 0,001 + \\ &+ (0,94 - 0,95)^2 \cdot 0,001)^{1/2} = \\ &= \sqrt{0,0029846} = 0,0546314 \text{ или } 5,46 \%\end{aligned}$$

Коэффициент вариации за 2014 г.:

$$V_{2014} = \frac{\sigma}{\bar{x}} = \frac{0,0546314}{0,95} = 0,0575067 \text{ или } 5,75 \%$$

Полученные результаты расчетов и их интерпретация представлены в таблице 7.

Таблица 7.

**Оценка исполнения консолидированного бюджета
Удмуртской Республики, 2013 г. и 2014 г.**

Год	Наименование показателя	% исполнения бюджета	качественная оценка значений коэффициента вариации		
			низкий риск (от 0 до 5 %)	средний риск (от 5 до 10 %)	высокий риск (свыше 10 %)
2013	доходы	99		8,36	
	расходы	92		6,91	
2014	доходы	94		6,96	
	расходы	95		5,75	

Таким образом, за рассмотренный период 2013—2014 гг. выявлено, что исполнение бюджета по доходам и расходам отклоняется незначительно от плановых показателей, также не установлено высокого уровня риска исполнения бюджета по доходам и расходам.

Владение информацией о результатах оценки рисков исполнения бюджета по доходам и расходам дает возможность представителям исполнительной и законодательной власти принимать управленческие решения, позволяющие повысить уровень эффективности управления бюджетами всех уровней, в том числе:

- проводить планирование доходов и расходов бюджета с учетом риска;
- совершенствовать учет поступлений платежей в бюджет;
- осуществлять контроль за расходованием бюджетных средств и т. п.

На сегодняшний день, область бюджетных отношений не имеет достаточного методического и организационно-правового обеспечения в сфере оценки и учета бюджетного риска.

Список литературы:

1. Гамукин В.В. Бюджетные риски: введение в общую аксиоматику // Terra Economicus — 2013. — Т. 11. — № 3. — С. 52—61.
2. Отчет об исполнении консолидированного бюджета Удмуртской Республики. [Электронный ресурс] — режим доступа. — URL: <http://www.mfur.ru/budjet/ispolnenie/otchet/2014.php>.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Киришин Игорь Александрович

*профессор, д-р экон. наук, зав. кафедрой финансового менеджмента
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
РФ, Республика Татарстан, г. Казань
E-mail: kia1125@mail.ru*

Иванушкин Николай Сергеевич

*студент 4 курса,
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
РФ, Республика Татарстан, г. Казань
E-mail: ivanoffnickol@mail.ru*

PECULIARITIES OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE DEVELOPMENT IN RUSSIA AND ABROAD

Igor Kirshin

*professor, Doctor of Economic Sciences, Head of Financial Management
Chair, FSAEI HVE “Kazan Federal University”,
Russia, Republic of Tatarstan, Kazan*

Nikolay Ivanushkin

*4-year student of FSAEI HVE “Kazan Federal University”,
Russia, Republic of Tatarstan, Kazan*

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены особенности развития малого и среднего бизнеса в России. Рассмотрены основные отличия российского малого бизнеса от его западного эквивалента. Проанализированы проблемы малого предпринимательства, выделены барьеры, с которыми сталкиваются малые предприятия и намечены пути их решения и преодоления соответственно.

ABSTRACT

The article deals with the features of small and medium enterprise development in Russia. The main differences between the Russian small business and its western equivalent are determined. The problems of small

business are analyzed, barriers are identified with which small businesses face; ways to solve them and overcome are planned.

Ключевые слова: малый бизнес; государственная поддержка; налогообложение.

Keywords: small business; government support; taxation.

Малый и средний бизнес в России в настоящее время развиваются в непростых условиях, что сдерживает их дальнейшее развитие.

Малый бизнес очень гибко реагирует на изменение рыночной конъюнктуры, может быстро перестроить производство на выпуск другого товара или услуги. Все это дает возможность в короткие сроки окупать вложенный капитал путем его перелива из одной отрасли в другую.

Малый бизнес более восприимчив к нововведениям, так как может быстро перестраивать производство и апробировать новые идеи, но из-за ограниченности финансовых ресурсов заинтересован в ускоренной разработке технико-экономических решений. На Западе активно поддерживаются рискованные (венчурные) проекты за счет аккумуляции из различных источников финансовых средств под эти проекты. Венчурные предприятия оперативно разрабатывают и доводят до выпуска промышленного образца многие оригинальные идеи. Всем известен факт, что малые предприятия гораздо быстрее могут создать инновационный продукт, нежели крупные предприятия. В силу этого для поддержки малого предпринимательства в развитых странах выделяются огромные финансовые ресурсы [5, с. 700].

В течение непродолжительного периода времени нормативная база малого бизнеса несколько раз изменялась. Окончательный вариант сформулирован в Федеральном законе «О государственной поддержке малых предприятий в Российской Федерации» от 14 июня 1995 года. Однако этот документ не избавил малый бизнес от проблем и правовых коллизий, скорее наоборот, нерешенных вопросов и различное их толкование, связанное со льготами, действующими моделями отчетности, порядком налогообложения, стало больше.

Нестабильность рыночной ситуации, отсутствие эффективной кредитной политики со стороны банковских структур, а также недостаточная компетентность самих предпринимателей приводят к тому, что количество создаваемых предприятий незначительно превышает количество разорившихся.

По оценкам экспертов прирост предприятий в России составляет 25 тыс. фирм в год, тогда как во Франции этот показатель составляет 220 тыс. в год [1, с. 165].

Доля малых предприятий в ВВП составляет 10—12 %, в развитых странах эта доля составляет 50—60 % [4].

На тысячу жителей России приходится около 7 малых предприятий, в Европе этот показатель достигает 30—35 предприятий.

Однако, следует иметь в виду, что прямо сравнивать российскую и западную статистику некорректно, так как на Западе малым считается предприятие численностью 1 тыс. человек, а в России — не более 100 человек.

Много существует барьеров для выхода малого и среднего российского бизнеса на международную арену. Если говорить в целом, то здесь стоит отметить тот факт, что российские малые предприятия финансово маломощные, практически отсутствует поддержка государства в вопросе выхода на мировые рынки.

Можно привести следующие основные факторы, препятствующие развитию малого и среднего бизнеса и его выходу на международные рынки:

- волатильность законодательства;
- высокий уровень коррумпированности чиновников;
- недостаток или полное отсутствие финансирования малого бизнеса со стороны государства;
- отсутствие эффективной политики в области банковского кредитования;
- неполное использование возможностей либо их полное отсутствие в области доступа к современным технологиям;
- несовершенство налогового законодательства;

Для субъектов малого предпринимательства действует упрощенная система налогообложения, предусматривающая замену обычных налогов предприятия (НДС, налог на прибыль, НДФЛ и др.) на единый налог, уплачиваемый по результатам хозяйственной деятельности за отчетный период. Ставка единого налога с дохода составляет 6 %, с прибыли 15 % [3]. Условиями применения данной системы налогообложения являются ограничения по размеру годовой выручки (не более 15 млн руб.) и по численности персонала (до 100 человек) [2]. Однако, несмотря на все преференции, особой популярностью среди предпринимателей данный налоговый режим не пользуется в силу жестких ограничений в его применении, невозможности применения льготы по налогу на прибыль и слабой информированности налогоплательщиков (рис. 1).



Рисунок 1. Распределения числа малых предприятий по использованию различных налоговых режимов в 2011 г.
Источник: Федеральная служба государственной статистики

В целом малый и средний бизнес в России развивается медленными темпами. Роль малых предприятий в экономике развитых стран такая же, как и у крупных предприятий: малый бизнес приносит 50 % в валовой национальный продукт страны, что означает сбалансированность экономики.

Для успешного развития малого и среднего бизнеса необходима стабильная и эффективная налоговая система. Действующая на сегодняшний момент система, к сожалению, слишком сложна и неоднозначна, что способствует сокрытию субъектами хозяйственной деятельности своих реальных доходов, а значит и снижению доходов государства в целом.

Снижения бюрократического барьера — еще один фактор развития малого и среднего бизнеса. Делать это необходимо через упрощение процедуры регистрации предприятий, лицензирования и выделения помещения для аренды. Улучшение нормативной базы вкпе со снижением бюрократического барьера создадут условия и для свертывания теневой экономики России.

Список литературы:

1. Международный менеджмент: Учебник для вузов/ Под ред. С.Э. Пивоварова и Л.С. Тарасевича. 4-е изд. СПб.: Питер, 2008.

2. Федеральный закон РФ «Об упрощенной системе налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства» от 29.12.1995. № 222-ФЗ.
3. Федеральный закон РФ «О внесении изменений в статью 18 части первой, часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Проект от 12 мая 2006 г.
4. [Электронный ресурс] — режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru>. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
5. Gebrekidan D., Awuah G. Interorganizational Cooperation: A New View Strategic Alliances. The Case Swedish Firms in the International Market // *Industrial Marketing Management*, — 2010. — V. 30. — P. 697—723.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ В ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТАХ АПК РЕГИОНА

Китиева Малика Ибрагимовна

*канд. экон. наук, доцент каф. «Экономика»
Ингушского государственного университета,
РФ, г. Магас*

Кодзоева Заида Уматгиреевна

*канд. геогр. наук, доцент каф. «Экономика»
Ингушского государственного университета,
РФ, г. Магас*

IMPROVING THE SYSTEM OF PRODUCTION IN MANAGING SUBJECTS OF AGRARIAN AND INDUSTRIAL COMPLEX OF REGION

Kitieva Malika

*candidate of economic Sciences,
docent of the Department "Economics" Ingush state University,
Russia, Magas*

Kodzoeva Zaida

*candidate of geographical Sciences,
docent of the Department "Economic" Ingush state University,
Russia, Magas*

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются направления совершенствования системы производства товарной продукции на предприятиях регионального АПК, детально представлены подходы повышения экономической эффективности использования сельскохозяйственных угодий.

ABSTRACT

The article considers the ways of improving the system of commodity production at the enterprises of the regional agro-industrial complex. Detailed approaches to improve the economic efficiency of agricultural land use.

Ключевые слова: стратегия; предприятие; регион; АПК; экономическая эффективность; севообороты.

Keywords: strategy; enterprise; region; agriculture; economic efficiency; crop rotations.

Агропромышленный комплекс является крупнейшим комплексом народного хозяйства. Уровень развития АПК оказывает огромное влияние на качество жизни населения, на социальную обстановку в обществе, продовольственную безопасность страны. Производство сельскохозяйственной продукции — основная функция аграрного сектора и его предприятий. В свою очередь эффективность аграрного производства зависит во многом от выбора научно обоснованных методов хозяйствования и агротехнических мероприятий.

Совершенствование системы производства и реализации сельскохозяйственной продукции в регионе вызвано увеличением потребностей рынка в продовольствии и сырье, возросшими требованиями к качеству продукции, недостаточностью увеличения некоторых видов производственных ресурсов, изменением стоимости факторов производства и т. д.

Структура производства в АПК отличается динамичностью. В ее формировании участвуют различные факторы экономических процессов. Поэтому именно научно обоснованная структура производства в сельском хозяйстве способствует рациональному использованию имеющихся ограниченных ресурсов, повышению постоянства и стабильности производства, росту производительности отраслей АПК и повышению их экономической эффективности. Если применять для решения этих сложных задач капиталоемкие вложения, то их эффективность может проявиться, лишь в долгосрочном периоде. Однако, известны технологии производства, оперативная реализация которых не требует значительных капитальных вложений, но способных обеспечить должный результат в сравнительно краткосрочный период.

В условиях кризисных явлений, порождающих инфляционные процессы и нестабильность, натуральные показатели дают неточную информацию о фактической эффективности сельскохозяйственного производства, для которого характерен краткосрочный период. В целях сравнения выручки от реализации и издержек производства в отрасли рационально использовать сопоставимые показатели. Поэтому сравнительная экономическая оценка вариантов возделывания сельскохозяйственных культур является одним из научных способов выбора наиболее эффективных технологий, позволяющих

найти вариант, обеспечивающий высокую производительность труда, наибольшую окупаемость затрат и рентабельность производства.

Необходимость повышения эффективности производства в сельском хозяйстве на примере республики Ингушетия вызвана совокупностью постоянно действующих факторов и спецификой этапов экономического развития общества. Эти факторы взаимосвязаны и обеспечивают наибольшую эффективность производства при комплексном и сбалансированном использовании с выделением приоритетов на каждом этапе экономического развития.

В кризисной ситуации, которой оказалась отрасль республики в течение всего периода реформирования, особое значение приобретает рациональное использование ресурсосберегающих факторов. К ним относятся факторы предложения, факторы спроса и обмена, факторы экономического взаимодействия хозяйствующих субъектов с государством.

К факторам предложения можно отнести земельные, трудовые, технологические и социально-экономические ресурсы. Они определяют физическую способность агропромышленного производства к росту. Факторы спроса и обмена определяют возможность и условия реализации сельскохозяйственной продукции. Факторы экономических связей хозяйствующих субъектов с государством раскрывают условия взаимодействия предприятий с государством. Максимальное использование государственных и коммерческих возможностей ресурсного потенциала АПК в регионе приведет к наибольшей эффективности производства отрасли.

Одним из основных методов повышения экономической эффективности использования сельскохозяйственных угодий является применение в системе земледелия научно-обоснованных схем севооборотов (рис. 1).

Представленные схемы севооборотов разработаны с учетом структуры посевных площадей в регионе. При этом учитывалось распределение посевов ведущих культур по лучшим предшественникам. По третьему севообороту лучшим предшественником для озимой пшеницы — важнейшей, возделываемой в хозяйстве на больших площадях культуры является кукуруза, убираемая в молочно-восковой спелости, потому что в почве после кукурузы на силос создается наиболее благоприятный водный и пищевой режим для получения высокого урожая. Лучшим предшественником в хозяйствах для кукурузы на зерно является озимая пшеница, поэтому посев кукурузы осуществляется после озимых.

Вариант-1

№ поля	Чередование культур
1	многолетние травы
2	многолетние травы
3	томаты
4	капуста- 30га + свекла столовая
5	огурцы - 20га + морковь
6	озимый ячмень
7	картофель
8	лук, чеснок - 25 га + томаты
9	прочие овощи (зелень)
10	картофель

Вариант- 2

№ поля	Чередование культур
1	многолетние травы (вводное поле)
2	картофель
3	кукуруза
4	кукуруза на силос
5	однолетние травы
6	озимая пшеница
7	кукуруза на силос
8	корнеплоды - 60га + кукуруза на силос

Вариант-3

№ поля	Чередование культур
1	Озимая пшеница
2	Озимый ячмень
3	Кукуруза на силос
4	Озимая пшеница
5	Кукуруза на зерно
6	Подсолнечник
7	Озимый ячмень
8	Кукуруза на силос
9	Озимая пшеница

Рисунок 1. Варианты чередования культур

В целом сложившаяся структура посевных площадей и участие сельскохозяйственных культур в севооборотах позволяют хозяйствам увеличивать урожай и наращивать темпы роста его производства.

Сельское хозяйство, особенно его растениеводческая отрасль, всегда было проблемным производством. В стране, четыре пятых территории которой относится к холодным зонам и, соответственно, являются зоной рискованного земледелия, выращивать рекордные урожаи не так просто. Но и в южных регионах, особенно таких малоземельных, как Республика Ингушетия, с такой проблемой нелегко справиться. Основные причины этого — отсутствие органических удобрений из-за неэффективного производства животноводства в регионе, высокие цены на минеральные удобрения, существенные количественные изменения пашни в сторону ее уменьшения в ходе земельной реформы. Возможности освоения новых земель и вовлечения их в сельскохозяйственный оборот исключительно ограничены. Поэтому необходимо улучшить использование земель сельскохозяйственного назначения с максимальной отдачей и минимальными затратами, используя агротехнические приемы повышения эффективности производства. В Ингушетии в основном применяются севообороты зерновыми колосовыми культурами. Доля их в структуре посевных площадей достигает до 70 %.

Рассмотрим более подробно на примере отдельного предприятия КФХ «Дружба» влияние структуры посевных площадей, например, на показатели зернопроизводства (табл. 2).

Таблица 2.

Влияние структуры посевных площадей на показатели зернопроизводства в КФХ «Дружба» (2009—2013 гг.).*

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Вся посевная площадь, га	2431	2427	2445	2444	2452
Удельный вес во всей площади зерновых культур, %:					
в том числе:	64,0	65,3	66,3	54,4	64,2
пшеница	36,4	40,0	46,8	39,7	51,4
кукуруза	24,5	22,4	18,6	14,3	11,6
прочие зерновые	3,1	2,9	0,9	0,4	1,2
Урожайность зерновых, ц/га	19,75	23,2	17,2	31,6	28,1
Валовой сбор зерна, ц	18979	24203	20036	31007	33983
Реализовано зерна, ц	14659	21336	22367	22710	32284
Цена реализации 1 ц зерна, руб.	60,49	71,39	70,0	172,08	227,82
Полная себестоимость 1 ц зерна, руб.	35,15	41,82	64,20	81,24	144,00
Прибыль в расчете на 1 ц зерна, руб.	25,34	29,57	5,8	90,84	83,82

Произведено зерна в расчете на 1 чел. - час затрат труда, ц	1,58	1,51	1,49	1,82	3,1
Уровень рентабельности, %	72,1	70,7	9,0	111,8	58,2
Уровень товарности, %	77,2	88,2	111,6	73,2	95,0

Таблица составлена по данным годовых отчетов КФХ «Дружба»

Полевые севообороты являются обязательным элементом системы земледелия для данного хозяйства, где основная роль в системе севооборота отводится подбору предшественников. Правильный их подбор для зерновых и особенно основной культуры — озимой пшеницы, которая объединяет вокруг себя культуры с разными биологическими и хозяйственными особенностями, является важным звеном в организации земледелия, так как севообороты благоприятно воздействуют на очищение почвы и посевов от сорняков, предохраняет почву от водной и ветровой эрозии.

Органические и минеральные удобрения вносятся с учетом агрохимической характеристики парового поля. Под пары отводятся в основном поля поздно убираемых подсолнечника и кукурузы на зерно, а также засоренные поля после яровых зерновых. Однако занятые пары, однолетние и многолетние травы на один покос, убираемые не позже июня, при высокой культуре земледелия незначительно уступают по продуктивности черным и чистым парам. После уборки предшественника уход за занятыми парами и система агрохимического окультуривания полей осуществляется по типу чистого пара. Однако сроки работ по занятым парам более сжаты и проводятся с таким расчетом, чтобы почва была удобрена и подготовлена к посеву к середине августа.

Обработка занятых паров проводится по мере расчистки поля от парозанимающей культуры, которой могут быть озимые на зеленый корм, смесь зерновых, многолетние травы, кукуруза. Способ обработки почвы выбирается в зависимости от продолжительности периода между уборкой и посевом. При этом технология базируется на ранней обработке почвы, позволяющей заблаговременно внести удобрения, уничтожить сорняки во второй половине лета и содержать почву с оптимальным строением пахотного слоя, сберегающим почвенную влагу, обеспечивая высокую урожайность. Эффективность технологий возделывания сельскохозяйственных культур в решающей степени зависит от правильного подбора сортов, их соотношения по срокам вегетации, устойчивости к вредителям и болезням.

Для повышения эффективности товарного производства в АПК региона необходимо освоить технологии, позволяющие существенно

увеличить производство сельскохозяйственной продукции, улучшить ее качество, значительно снизить затраты производства на единицу продукции, создать условия для повышения и защиты плодородия почвы. Решить эти задачи можно при оптимальном использовании агроэкологических и производственных ресурсов, внедрении интенсивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, устранению и предотвращении процессов разрушения почвы, охвативших значительную часть пашни и применении перспективных форм организации производства и труда.

Современная практика хозяйствования в республике Ингушетия показывает, что сегодня наиболее успешно может развиваться производство, направленное на повышение эффективности технологий возделывания сельскохозяйственных культур, расширение ассортимента выпускаемой продукции, расширения рынков сбыта, освоение новых видов производства. Интересы развития аграрной сферы требуют разработки и реализации научно обоснованной системы развития производства в республике: государственного регулирования межотраслевых связей в АПК, усовершенствования финансовой, налоговой, земельной и кредитной политики, улучшения внутривозрастных отношений, глобальной перестройки производства с учетом конъюнктуры рынка в регионе.

Список литературы:

1. Абалкин Л.И. Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства. М.: Агропромиздат, 1990. — 217 с.
2. Клейнер Г.Б. Предприятия в нестабильной экономической среде: риски, стратегия, безопасность. М.: Экономика, 1994.
3. Кумахов Б.А. Развитие агропромышленного производства КБР в условиях рыночной экономики. Нальчик: КБГСХА, 2008. — 102 с.
4. Райхлин Э. Основы экономической теории. Макроэкономическая теория рынков продукции. М.: Наука. 1995, — 134 с.
5. Радугин Н.П. Проблемы аграрной реформы в России. М.: Финансы и статистика, 1993. — 60 с.
6. Узденов Ю.Б. Аграрный рынок: структура, специфика и цены. Проблемы становления рыночной экономики РИИ. Нальчик: сборник научных трудов, 2009, — 57 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Толстых Геннадий Владимирович

*д-р ист. наук, Заведующий Отделом социальных проблем
Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова,
РФ, г. Якутск*

Федорова Сардаана Ивановна

*магистрант ФГАОУ ВПО Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова,
РФ, г. Якутск
E-mail: liliumlilium@list.ru*

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEM OF REPUBLIC SAKHA (YAKUTIA)

Tolstykh Gennadiy

*doctor of Historical Sciences, Head of the Division of Social Problems
of the North-Eastern Federal University named by M.K. Ammosov,
Russia, Yakutsk*

Fedorova Saraana

*undergraduate of the North of the North-Eastern Federal University
named by M.K. Ammosov,
Russia, Yakutsk*

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается состояние системы социальной защиты населения Республики Саха (Якутия). Выявлены и определены задачи, способствующие развитию системы социальной защиты республики. Предложены меры, способствующие оптимизации социальной защиты населения с учетом региональных особенностей. Анализ показателей социальной защищенности населения РС(Я).

ABSTRACT

The article discusses the current state of the social security system of the Republic of Sakha (Yakutia). Identified tasks that promote the social security system of republic. Proposed measures to facilitate the optimization

of social protection from a regional perspective . Analysis of the indicators of social protection of the population of Sakha (Yakutia) .

Ключевые слова: социальная защита; социальное обеспечение; меры социальной поддержки; пенсия; инвалиды.

Keywords: social security; social support; pension; the disabled.

Социальная защита населения — это одно из важнейших направлений социальной политики государства, заключающееся в установлении и поддержании общественно необходимого материального и социального положения всех членов общества. Система социальной защиты — это комплекс законодательных актов, мероприятий, а также организаций, обеспечивающих реализацию мер социальной защиты населения, поддержки социально уязвимых слоев населения. Система социальной защиты населения Республики Саха (Якутия) сложилась как самостоятельная много-профильная отрасль, располагающая разветвленной сетью учреждений, оказывающих различные виды специализированных услуг населению.

Территориальный орган в соответствии с возложенными на него задачами выполняет следующие функции:

- обеспечивает единообразное применение действующего законодательства;
- ведет прием и рассматривает предложения, заявления и жалобы граждан, письма и обращения предприятий, учреждений и организаций по вопросам, относящимся к компетенции управлений (отделов);
- участвует в подготовке и разработке постановлений и распоряжений главы администрации улуса по вопросам, входящим в его компетенцию;
- организует связь с общественностью и средствами массовой информации;
- организует целевое использование финансовых средств, выделяемых из федерального, республиканского и местного бюджетов;
- осуществляет другие функции, обеспечивающие выполнение задач, возложенных на территориальный орган.

В области социальной защиты:

- разрабатывает предложения для формирования республиканского и местного бюджетов в части расходов по разделу «Социальная политика»;

- изучает потребность населения конкретных формах и видах социальной защиты;
- формирует государственный заказ на объем услуг населению в части социальной защиты населения в рамках государственных социальных стандартов;
- разрабатывает совместно с администрацией улуса местные программы по решению социальных проблем защищаемых государством категорий населения;
- в целях обеспечения адресности проводит постоянный персонафицированный учет получателей социальных гарантий и льгот;
- осуществляет контроль за выполнением программ, планов мероприятий, направленных на реализацию функций, возложенных на органы социальной защиты населения и труда;
- организуют отдых и оздоровление ветеранов, инвалидов, детей - инвалидов и детей из малообеспеченных, многодетных семей, находящихся под опекой;
- организует работу по назначению, выплате пособий и компенсаций, осуществлению контроля за предоставлением льгот и социальных гарантий;
- вносит предложения по вопросам социальной защиты населения, в том числе по разработке и пересмотре действующего законодательства, нормативно-правовых документов, социальных стандартов и норм в Министерстве труда и социального развития РС(Я) и главе администрации улуса;
- готовит заключения по проектам документов, рассматриваемых администрацией улуса и касающихся вопросов социальной защиты населения и труда;
- организует работу по вопросам привлечения и распределения гуманитарной помощи;
- ведет совместную работу по социальной защите ветеранов, инвалидов, малоимущих слоев населения с общественными организациями ветеранов, инвалидов, слепых и глухих [1].

По предварительной оценке, численность населения Республики Саха (Якутия) на 1 января 2015 года составила 956712 человек, в том числе городского — 624635, сельского — 332077. По сравнению с началом 2014 года численность населения увеличилась на 1909 человек, или на 0,2 %, городского — на 1968 человек или 0,3 %, при этом численность сельского населения сократилась — на 59 человек или 0,02 %.

Величина прожиточного минимума (в среднем на человека, рублей в месяц) по республике за IV квартал 2014 года для

трудоспособного населения составила 14 183 руб., для пенсионеров — 10 809 руб., на душу населения — 13 332 руб. Прожиточный минимум пенсионера для расчета региональной социальной доплаты в 2015 г. был утвержден в размере 11 506 руб. Численность получателей пенсий по Республике Саха (Якутия) по состоянию на 1 января 2014 г. составила 262527 чел. Средний размер пенсии по Республике Саха (Якутия) по состоянию на 1 января 2014 г. составил 14 998,6 руб., в 2013 г. он составлял 13778,7 руб., в 2012 г. — 12539,3 руб., при этом реальный размер пенсий составил 97,3 %. В 2014 году средний размер пенсии по сравнению с 2013 годом увеличился на 1219,9 руб., с 2012 годом — на 2459,3 руб. [3].

Меры социальной поддержки (ЕДВ) по Республике Саха (Якутия) по республиканскому регистру получали в 2012 г. — 60 566 чел., в 2013 г. — 61 237 чел., в 2014 г. — 61 964 чел. На 1 января 2013 г. в республиканском реестре ветеранов боевых действий, инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов, всего по республике состояли 1783 чел. С 2009 г. в целом по республике жильем за счет средств федерального и республиканского бюджетов обеспечены 1406 ветеранов. Меры социальной поддержки отдельным категориям граждан, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются своевременно и в полном объеме [2].

Основные направления развития системы социальной защиты населения сосредоточены на создании условий для ослабления негативных тенденций в жизнедеятельности различных категорий населения, в первую очередь, граждан пожилого возраста, семей с детьми, инвалидов. Важным условием остается усиление адресности оказываемой поддержки и сохранение социальной стабильности в обществе.

С 2005 года система социальной защиты граждан приведена в соответствие с принципом разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, льготы натуральной формы заменены денежными выплатами. Федеральные полномочия переданы органам государственной власти субъектов РФ. Средства на реализацию переданных полномочий по предоставлению мер социальной поддержки предусматриваются из федерального бюджета в виде субвенций. Одновременно, органы государственной власти субъекта РФ вправе устанавливать за счет средств бюджета субъекта РФ дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан.

Меры социальной поддержки, социальная помощь в Республике Саха (Якутия) предоставляются в виде денежных выплат, набора социальных услуг, социального обслуживания. Денежные выплаты предоставляются в соответствии с принципом социальной справедливости. Меры социальной поддержки установлены в твердом размере по категориям независимо от места проживания и фактического пользования услугой.

Отдельные категории граждан: абсолютно слепые, граждане пожилого возраста, семьи с детьми - нуждаются в особом внимании со стороны общества и государства. Поскольку такие категории традиционно относятся к уязвимым слоям населения, для них важным ресурсом благосостояния, поддержки социального статуса и положения является поддержка со стороны государства. Для данных категорий населения предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки: доплаты к пенсии, социальные пособия и компенсационные выплаты.

В Республике Саха (Якутия) проводится системная работа по повышению уровня жизни населения.

В настоящее время 10,9 % населения республики, совокупный доход семьи которых ниже величины прожиточного минимума, предоставляется государственная социальная помощь в соответствии с республиканским законодательством. С 1 января 2009 года установлены дополнительные меры государственной поддержки семьям, имеющим детей, при рождении третьего ребенка, молодой семье при рождении первого ребенка и на ребенка из многодетной семьи. В 2011 году принят Закон Республики Саха (Якутия) «О республиканском материнском капитале "Семья"».

Субсидии в соответствии с действующим законодательством предоставляются гражданам, если их расходы на оплату жилого помещения и коммунальных услуг превышают величину, соответствующую максимально допустимой доле этих расходов в совокупном доходе семьи. В Республике Саха (Якутия) эта доля составляет 22 %, тогда как в Республике Татарстан — 12 %, в городе Москве — 10 %.

Наиболее значимые факторы, негативно влияющие на развитие социальной сферы в Республике Саха (Якутия), показывает SWOT-анализ текущего состояния социальной сферы в Республике Саха (Якутия), приведенный в таблице 1.

Таблица 1.

**SWOT-анализ текущего состояния социальной сферы
в Республике Саха (Якутия)**

Преимущества (сильные стороны)	Недостатки (слабые стороны)
<p>Социальная защита уязвимых слоев населения;</p> <p>адресная поддержка граждан;</p> <p>рост численности граждан, улучшивших свое социальное положение;</p> <p>социальная адаптация граждан пожилого возраста;</p> <p>улучшение демографических процессов;</p> <p>улучшение положения семей и детей;</p> <p>обеспечение безопасных условий труда.</p>	<p>Порождение иждивенческого настроения у населения;</p> <p>отсутствие у отдельных граждан заинтересованности в улучшении собственного благосостояния;</p> <p>рост численности граждан пожилого возраста;</p> <p>низкий темп снижения доли населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума;</p> <p>экономия работодателей на приобретении средств, необходимых для обеспечения безопасности условий труда.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Увеличение охвата граждан, получивших социальную поддержку;</p> <p>повышение социальной ответственности граждан, получающих меры социальной поддержки;</p> <p>стимулирование граждан к самостоятельному развитию собственного потенциала и стремлению к улучшению своего благосостояния.</p>	<p>Чрезвычайные ситуации (паводок, пожары и т. д.);</p> <p>экономический кризис;</p> <p>высокая инфляция.</p>

Общий объем финансирования программы по базовому варианту составляет 63 876 646,31 тыс. руб., в том числе по годам:

2012 год — 11 223 382,01 тыс. руб., 2013 год — 11 626 788,00 тыс. руб., 2014 год — 12 76 417,50 тыс. руб., 2015 год — 13 589 491,80 тыс. руб., 2016 год — 14 672 567,00 тыс. руб.

По интенсивному варианту — 66 121 910,38 тыс. руб., в том числе по годам: 2012 год — 11 721 103,82 тыс. руб., 2013 год — 12 145 571,29 тыс. руб., 2014 год — 12 997 621,59 тыс. руб., 2015 год — 14 079 358,13 тыс. руб., 2016 год — 15 178 255,54 тыс. руб.

Объемы расходов программных мероприятий за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия) ежегодно корректируются с учетом возможности государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

Целью государственной программы является обеспечение социальной защиты граждан в Республике Саха (Якутия).

В рамках государственной программы определены следующие стратегические направления:

- Забота о гражданах пожилого возраста;
- Семейная политика;
- Социальная поддержка и повышение качества жизни малоимущих граждан;
- Меры социальной поддержки отдельных категорий граждан;
- Охрана труда;
- Обеспечение пожарной безопасности объектов социального обслуживания населения.
- Доступная среда на 2014—2016 годы.

Стратегическое направление «Забота о гражданах пожилого возраста» включает комплекс мероприятий, направленных на улучшение социального положения пожилых людей, повышение уровня их адаптации в современных условиях, создание благоприятных условий для активного участия в жизни общества.

Стратегическое направление «Семейная политика» включает мероприятия по работе с семьями, профилактике семейного неблагополучия и социального сиротства, улучшению демографических процессов в Республике Саха (Якутия), в частности, путем поддержки многодетных семей, осуществления единовременных и регулярных денежных выплат (пособия, компенсационные выплаты и т. д.), развития новых форм работы с семьями через сеть учреждений социального обслуживания семей и детей.

Стратегическое направление «Социальная поддержка и повышение качества жизни малоимущих граждан» включает мероприятия

по оказанию адресной материальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам, единовременной помощи на газификацию индивидуальных жилых помещений, выплате региональной социальной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам, компенсации расходов адвокату, оказывающему бесплатную юридическую помощь гражданам Российской Федерации на территории Республики Саха (Якутия), оплату услуг по оценке имущества в целях признания граждан малоимущими, предоставление гражданам субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

Стратегическое направление «Меры социальной поддержки отдельных категорий граждан» включает мероприятия по социальному обслуживанию населения и реализации принятых публичных обязательств, в том числе по осуществлению денежных выплат, предоставлению натуральных льгот и оказанию гарантированного перечня услуг, предоставлению проезда на общественном пассажирском автомобильном транспорте и т. д.

Стратегическое направление «Охрана труда» включает мероприятия по созданию условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Стратегическое направление «Обеспечение пожарной безопасности объектов социального обслуживания населения» включает мероприятия по приведению в соответствие учреждений социального обслуживания населения требованиям пожарной безопасности.

Стратегическое направление «Доступная среда на 2014—2016 годы» включает мероприятия по обеспечению доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и маломобильных групп населения Республики Саха (Якутия).

Указанные стратегические направления государственной программы, направленные на достижение основной цели государственной программы, требуют решения следующих основных задач:

- социальная поддержка граждан пожилого возраста;
- реализация государственной семейной политики, социальная поддержка семьи и детей, профилактика семейного неблагополучия;
- повышение качества жизни малоимущих граждан;
- обеспечение социальной защиты отдельных категорий граждан;
- обеспечение безопасных условий труда;
- обеспечение инвалидам и маломобильным группам населения безбарьерного доступа в приоритетные объекты и сферы жизнедеятельности.

- приведение в соответствие с требованиями пожарной безопасности объектов социального обслуживания населения [4].

Список литературы:

1. Официальный сервер органов государственной власти Республики Саха (Якутия). [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.sakha.gov.ru>.
2. Территориальный орган Федеральной службы статистики Республики Саха (Якутия). [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.sakha.gks.ru>.
3. Социальное положение и уровень жизни: статистический сборник / ТО ФСГС по Республике Саха (Якутия). Якутск, 2014. — 273 с.
4. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://docs.cntd.ru>.

СЕКЦИЯ 17.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЯ

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РФ

Майорова Любовь Николаевна

канд. экон. наук, доцент ТИ имени А.П. Чехова (филиал)

«РГЭУ (РИНХ)»,

РФ, г. Таганрог

E-mail: Luba_mayorova@mail.ru

Драгункина Юлия Сергеевна

студентка ТИ имени А.П. Чехова (филиал) «РГЭУ (РИНХ)»,

РФ, г. Таганрог

E-mail: uli346@mail.ru

THE STUDY OF THE STRUCTURE OF REVENUES AND EXPENDITURES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Mayorova Lubov

candidate of economic sciences, associate professor

of Rostov State University of Economics,

Russia, Taganrog

Dragunkina Julia

student of Rostov State University of Economics,

Russia, Taganrog

АННОТАЦИЯ

Исследование посвящено изучению современных тенденций в формировании денежных доходов и расходов населения РФ и их динамике.

ABSTRACT

The study examines the current trends in the formation of monetary income and expenditure of the population of the Russian Federation and their dynamics.

Ключевые слова: доходы; расходы; структура; изменение; население.

Keywords: revenues; expenditures; structure; change; population.

Исследование доходов населения России является одним из важных разделов анализа социально-экономического положения России. Без изучения экономического поведения населения, и его динамики нельзя управлять процессами, происходящими в жизни страны. Это обуславливает актуальность избранной темы исследования.

Объектом исследования являются доходы и расходы населения России. Предметом структура доходов и расходов населения России на современном этапе.

Результаты анализа структуры и темпов изменений статей денежных доходов, на основе данных Росстата представленных в табл. 1 [2], выявили следующие тенденции. Денежные доходы населения России в 2013 г. составили 44650 млрд. руб., когда в 2012 г. 39904 млрд. руб., при этом увеличилось на 3,3 %. Основной удельный вес доходов населения России составляет заработная плата наемных работников: 40,2 % от общей величины доходов населения России в 2013 г., или 17949 млрд. руб. в 2013 г. Доходы наемных работников от организаций, кроме оплаты труда имеют достаточно устойчивое значение в 2010—2013 гг.

Таблица 1.

Структура и темпы изменений статей денежных доходов населения РФ

		2010	2011	2012	2013
Денежные доходы — всего, млрд. руб.		32498	35649	39904	44650
в том числе					
Доходы от предпринимательской деятельности	% к итогу	8,9	8,9	8,6	8,3
	темп	104,5	110,9	117,5	102,8
Оплата труда	% к итогу	38,9	38,7	40,0	40,2
	темп	111,3	109,2	115,7	112,5

Доходы наемных работников от организаций, кроме оплаты труда	% к итогу	1,4	1,3	1,3	1,3
	темп	111,6	107,1	105,3	104,6
Социальные выплаты	% к итогу	17,7	18,3	18,5	18,6
	темп	134,5	135,4	112,4	113,3
Доходы от собственности	% к итогу	6,2	5,2	5,1	5,4
	темп	109,5	91,3	110,8	120,9
Доходы от продажи иностранной валюты	% к итогу	3,0	2,7	2,5	2,4
	темп	92,6	97,1	103,6	111,0
Другие доходы	% к итогу	23,9	24,9	24,0	23,8
	темп	108,2	113,9	105,2	112,0

Доля доходов от предпринимательской деятельности несколько снижается в 2010—2013 гг. Немалую роль в снижении доходов от предпринимательской деятельности оказало массовое закрытие деятельности малого индивидуального предпринимательства в конце 2012—2013 гг. в связи с увеличением отчислений индивидуального предпринимателя во внебюджетные фонды в 2013 г. Социальные выплаты занимают второе место в структуре доходов населения России. На основании данных таблицы прослеживается возрастающая тенденция удельного веса социальных выплат в общей величине доходов населения России. В 2011 г. изменение составило 0,6 %, в 2012 г. изменение по сравнению с 2011 г. 0,2 %, в 2013 г. изменение по сравнению с 2012 г. 0,1 %.

Доходы от собственности в 2011—2013 гг. составляют 5,1—5,4 % от общей величины доходов населения России. Доля доходов от продажи иностранной валюты в 2010—2013 гг. несколько снижается. Так если в 2010 г. доля доходов составила 3 %, то доля доходов в 2011 г. составила 2,7 %, в 2012 г. доля составила 2,5 %, в 2013 г. — 2,4 %, что показывает степень экономического доверия населения. Удельный вес прочих доходов населения включает скрытую (официально не учтенную) заработную плату.

Таблица 2.

Структура денежных расходов населения РФ

	2010	2011	2012	2013
Денежные расходы и сбережения — всего, млрд. руб.	22614	26186	29611	32848
в том числе, % к итогу				
Покупка товаров и оплата услуг	69,6	73,5	74,0	73,4
Обязательные платежи и разнообразные взносы	9,3	9,9	10,8	11,5

Сбережения во вкладах и ценных бумагах	7,6	5,2	6,2	6,3
Расходы на покупку недвижимости	3,4	4,1	4,2	3,9
Приобретение иностранной валюты	3,6	4,2	1,5	4,2
Другие расходы	4,2	1,5		
Превышение доходов над расходами	2,3	1,6	1,6	0,7

Проведя анализ денежных расходов, на основе данных представленных в табл. 2 [2], можно сделать следующие выводы. Основную долю в расходах населения России составляют расходы на покупку товаров и оплату услуг, причем в 2010—2013 гг. наблюдается положительная их динамика. Так, в 2011 г. прирост доли расходов на оплату товаров и услуг составил 3,9 %, в 2012 г. — 0,5 %. В 2013 г. доля расходов населения на покупку товаров уменьшилась на 0,6 %. Можно сказать, что население стало менее расточительным.

Доля обязательных платежей и разнообразных взносов увеличивалась в 2010—2013 гг. В 2011 г. прирост доли обязательных платежей и взносов составил 0,6 % по сравнению с 2010 г., таким образом, доля обязательных платежей и взносов достигла в 2011 г. 10,3 % всех расходов населения России. В 2012 г. прирост доли обязательных платежей и взносов составил 0,9 % по сравнению с 2011 г., в результате чего удельный вес обязательных платежей и разнообразных взносов в 2012 г. составил 11,2 %. Это показывает, что с каждым годом налоги и обязательные платежи постепенно увеличиваются.

Удельный вес сбережений в общих расходах населения России, наоборот, неуклонно снижался в 2010—2013 гг. Так, если в 2010 г. удельный вес сбережений в структуре использования доходов населением России составлял 14,8 %, то в 2011 г. значение удельного веса сбережений составило 10,4 % (уменьшение доли 4,4 %). В 2012 году доля сбережений в структуре использования доходов населения России снизилась на 0,4 % и составила 10,0 % расходов. В 2013 г. доля сбережений снизилась на 1,1 % и составила 8,9 % всех расходов населения. Расходы на покупку недвижимости до 2012 г. увеличивались, это показывает, что люди свои деньги вкладывали в приобретение недвижимости, возможно, в этой связи уменьшалась доля сбережений.

Доля покупки валюты в общих расходах населения России увеличивалась в 2010—2013 гг. от 3,6 до 4,8 %. Превышение доходов над расходами населения России в 2010—2012 гг. имеет неуклонную отрицательную тенденцию (рис. 1). При этом можно отметить, что население не просто тратит свои доходы, а увеличивает долю организованных сбережений, что подтверждает рост сбережений

во вкладах и ценных бумагах, при этом практически не остается наличных денег на руках.



Рисунок 1. Динамика структуры денежных расходов населения РФ

В ходе проделанной работы собран и структурирован материал, характеризующий структуру доходов и расходов населения, а также проведен их анализ за период 2011—2013 гг.

Уровень жизни населения России постоянно изменяется. Одним из основных факторов, определяющих темп экономического роста, является норма накопления [1, с. 9]. В 2010 году власти активно боролись с последствиями кризиса 2008 г., финансировали социальную сферу, индексировали социальные пособия и зарплаты бюджетников, и доходы населения выросли тогда за год почти на 6 %. На этом фоне результаты 2013 года можно назвать очень скромными. Однако можно предположить, что итоги 2014 года принесут еще более новые тенденции в сфере формирования доходов и расходов населения РФ.

Список литературы:

1. Майорова Л.Н. Формирование и инвестиционный потенциал сбережений населения. Монография. Таганрог: издатель Ступин А.Н., 2013. — 168 с.
2. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: — URL:<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/ru/> (дата обращения: 15.02.2015).

ВЫЯВЛЕНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Феоктистова Наталья Ивановна

*канд. экон. наук, доцент кафедры финансов
Северо-Восточного государственного университета,
РФ, г. Магадан
E-mail: ysevoto@rambler.ru*

TRENDING PERFORMANCE OF DISPERSAL MOVEMENTS IN THE MAGADAN REGION

Natalya Feoktistova

*candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of Finance Chair, North-East State University,
Russia, Magadan*

АННОТАЦИЯ

Анализируются и выявляются тенденции миграционных процессов в Магаданской области посредством анализа ряда статистических данных, предоставленных отделом Федеральной Миграционной службы России по Магаданской области. Используются статистические методы анализа динамических рядов. Отмечается и статистически подтверждается имеющий место в настоящее время резкий приток иностранных граждан в Магаданскую область. Прогноз показывает, что миграционный приток иностранных граждан в область будет продолжаться, но темпы роста этого процесса заметно замедлятся.

ABSTRACT

Trends of dispersal movements in the Magadan region are analyzed and identified through a number of statistical data provided by the Department of Russian Federal Migration Service in the Magadan region. Statistical methods for analyzing time series are used. Existent influx of foreign citizens to the Magadan Region is marked and statistically confirmed. The forecast shows that the migration inflow of foreign citizens to the region will continue but the growth rate of this process will slow down considerably.

Ключевые слова: миграция; абсолютный прирост; темп роста; темп прироста; абсолютное значение одного процента прироста.

Keywords: migration; absolute inflow; growth rate; growth influx; absolute value of one percent growth rate.

Результаты последней переписи населения РФ свидетельствуют, что в стране наблюдается резкое сокращение численности населения. Наиболее заметен этот негативный процесс в северных регионах и, особенно, в Магаданской области. За последние два десятилетия миграционный прирост в значительной степени компенсировал более половины естественной убыли населения. Однако существует достаточно большое количество как положительных, так и отрицательных сторон притока иностранных граждан в область. С одной стороны в регионе наблюдается острая потребность в рабочей силе при одновременно сохраняющемся определенном уровне безработицы. Прибывающие в область мигранты позволяют решить проблему дефицита трудовых ресурсов. С другой стороны, изменение национального состава населения, возникновение иных культурных общностей не всегда положительно воспринимается коренным населением.

О процессах миграции периодически упоминается в различных печатных источниках («Понаехали? В трудовых мигрантах спасение» Ольга Кирилловская 03.07.2014 г. (АиФ в Магадане); «Трудовой резерв — мигранты?» Дмитрий Синев 02.07.2014 г. (Портал Правительства Магаданской области)), тема проблем трудовой миграции была освещена в докладе Общественной палаты Магаданской области 19.06.2014 г., по просьбе губернатора Магаданской области В.П. Печеного, однако последней зафиксированной попыткой всесторонне оценить процессы миграции на территории области была статья написанная в 1999 г. В.Н. Соболевой и С.М. Мельниковым [6]. Очевидно, что демографическая ситуация в области за этот период изменилась, изменились и миграционные показатели, поэтому заслуживает внимания выявление тенденций миграционных процессов в Магаданской области через анализ нескольких (выборочных) статистических показателей.

Исходные данные для последующих вычислений были предоставлены отделом Федеральной Миграционной службы России по Магаданской области.

Охарактеризуем изменения количества иностранных граждан (ИГ), посетивших Магаданскую область за 2010—2013 г. с использованием аналитических показателей рядов динамики (табл. 1).

Таблица 1.

**Характеристика изменения количества мигрантов, посетивших
Магаданскую область за 2010—2013 г.**

Год	Количество мигрантов, посетивших Магаданскую область, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	5036	—	—	—	—
2011	6424	1388	127,56	27,6	50
2012	8486	2062	132,1	32,1	64
2013	11083	2597	130,6	30,6	85

Как свидетельствуют данные таблицы 1, количество иностранных граждан, первично поставленных на учет по месту пребывания в Магаданской области, постоянно увеличивается. Увеличение числа мигрантов, носит ускоренный характер, что подтверждается изменениями значений абсолютных приростов — с 1388 до 2597 чел. И темпов прироста — с 27,6 % до 30,6 %. О повышении количества въезжающих на территорию области мигрантов говорят показатель темпа роста (превышает 100 %) и систематически увеличивающаяся величина абсолютного значения 1 % прироста — с 50 до 85 чел.

Остановимся на следующих показателях:

- количество иностранных граждан всего поставленных на миграционный учет на территории Магаданской области;
- количество иностранных граждан, оформивших разрешение на временное проживание;
- количество иностранных граждан, оформивших вид на жительство;
- количество иностранных граждан, оформивших гражданство Российской Федерации;
- количество иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу;
- количество иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по патенту;
- количество нарушений режима пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (ст. 18.8 КоАП РФ);
- численность населения Магаданской области.

Полученные в результате вычислений показатели представлены в следующих таблицах (табл. 2—9).

Таблица 2.

Изменения количества иностранных граждан всего поставленных на миграционный учет на территории Магаданской области за 2010—2013 г.

Год	Количество мигрантов, всего поставленных на миграционный учет, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	7903	—	—	—	—
2011	9976	2073	126,23	26,23	79
2012	13323	3347	133,55	33,55	100
2013	18462	5139	138,57	38,57	133

Наблюдающиеся тенденции аналогичны тем, что прослеживаются в предыдущей таблице 1.

Таблица 3.

Характеристика изменения количества иностранных граждан, оформивших разрешение на временное проживание на территории Магаданской области за 2010—2013 г.

Год	Количество мигрантов, оформивших разрешение на временное проживание, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	378	—	—	—	—
2011	402	24	106,35	6,35	4
2012	627	225	155,97	55,97	4
2013	516	-111	82,3	-17,7	6

Расчет аналитических показателей рядов динамики количества мигрантов, оформивших разрешение на временное проживание, выявил, что до 2012 года, включительно, наблюдалась тенденция роста, однако в 2013 произошло достаточно резкое снижение числа иностранных граждан, оформлявших разрешение на временное

проживание. Этот вывод построен на основе изменений показателей абсолютного прироста, темпа роста (более 100 % до 2012 г. и менее 100 % после 2012 г.); темпа прироста (положительные значения до 2012 г. и отрицательные после 2012 г.).

Таблица 4.

Характеристика изменения количества иностранных граждан, оформивших вид на жительство на территории Магаданской области за 2010—2013 гг.

Год	Количество мигрантов, оформивших вид на жительство, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	63	—	—	—	—
2011	125	62	198,41	98,41	1
2012	136	11	108,8	8,8	1
2013	171	35	125,74	25,74	1

Рассчитанные показатели демонстрируют неравномерность изменений, в частности, абсолютный прирост показал изменения с 62 до 35 чел., темп роста со 198,41 до 125,74 %.

Таблица 5.

Характеристика изменения количества иностранных граждан, оформивших гражданство Российской Федерации на территории Магаданской области за 2010—2013 гг.

Год	Количество мигрантов, оформивших гражданство РФ, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	116	—	—	—	—
2011	96	-20	82,76	-17,24	1
2012	50	-46	52,08	-47,92	1
2013	64	14	128	28	1

По данным таблицы 5 можно сделать вывод о том, что количество иностранных граждан, оформивших гражданство РФ в нашей области до 2012 года снижалось быстрыми темпами,

что подтверждают расчеты абсолютного прироста (от -20 до -46 чел.), темпа прироста (с -17,24 до 47,92 %) и значения менее 100 % темпа роста, однако, к 2013 году начала проявляться положительная тенденция, что видно по показателю абсолютного прироста, достигшего положительного значения 14 человек, темпа прироста, также принявшем положительное значение 28 % и темпа роста, увеличившегося до значения 128 %.

Таблица 6.

Характеристика изменения количества иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу на территории Магаданской области за 2010—2013 гг.

Год	Количество мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	2436	—	—	—	—
2011	2065	-371	84,77	-15,23	24
2012	2581	516	124,99	24,99	21
2013	3151	570	122,08	22,08	26

Ссылаясь на данные таблицы 6, можно сказать, что изменение количества мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу в 2010—2013 гг. имело отрицательную динамику до 2011 года, однако к 2012 году, произошло резкое изменение показателей, что позволяет охарактеризовать динамику как положительную. Данный вывод опирается на показатель абсолютного прироста, изменившийся с -371 до 570 человек, темп роста к 2013 году достигнувший 122,08 % и темп прироста, поднявшегося с -15,23 % до 22,08 %. Связано это с тем, что многие работодатели предпочитают видеть на рабочих местах именно работников-мигрантов, а не представителей местного населения. Объясняя это не только и даже не столько тем, что приезжающие готовы работать за меньшую заработную плату, но и более ответственным отношением их к своим обязанностям, безотказностью и исполнительностью. Особенно это касается сферы ЖКХ, строительства и крестьянско-фермерских хозяйств. Часто руководители хозяйств несут дополнительные расходы по доставке, обустройству и оформлению необходимых

разрешительных документов на работу мигрантов, поскольку практика за 2010—2013 гг. показала, что отдача от этих работников выше, чем от работников из числа коренного населения.

Таблица 7.

Изменение количества иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по патенту, на территории Магаданской области в 2010—13 гг.

Год	Количество мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность по патенту, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	1048	—	—	—	—
2011	1154	106	110,12	10,12	11
2012	1265	111	109,62	9,62	12
2013	1728	463	136,6	36,60	13

Как показывают данные таблицы 7, количество иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по патенту постоянно увеличивается. Данное явление носит ускоренный характер, что подтверждается постоянно увеличивающимися значениями абсолютных приростов и темпов прироста, а также систематически увеличивающейся величиной абсолютного значения 1 % прироста. При этом необходимо отметить, что изменения показателей с 2012 по 2013 г. значительно отличаются от показателей за предыдущие годы, что позволяет говорить о резком увеличении числа иностранных граждан осуществляющих трудовую деятельность по патенту.

Нельзя не обратить внимание на тот факт, что среди приезжих достаточно велик процент нарушителей режима пребывания в РФ.

Расчет аналитических показателей рядов динамики количества нарушений режима пребывания (проживания) в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства (ст. 18.8 КоАП РФ) выявил систематическое увеличение числа нарушений. Данный вывод построен на основе:

- абсолютного прироста изменившегося с 34 до 124 человек;
- показателя темпа роста, показавшего результат более 100 % в течение всего рассматриваемого периода;
- темпа прироста возростававшего с 9,6 % до 24,7 %;
- абсолютного значения 1 % прироста возросшего до 5 человек.

Таблица 8.**Изменение количества нарушений режима пребывания в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства (ст. 18.8 КоАП РФ) на территории Магаданской области за 2010—2013 гг.**

Год	Количество нарушений режима пребывания в РФ	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	354	—	—	—	—
2011	388	34	109,6	9,6	4
2012	502	114	129,38	29,38	4
2013	626	124	124,7	24,7	5

Эти показатели столь высоки потому, что нарушают режим не только сами мигранты, но и пригласившие их работодатели, стремящиеся сэкономить на своих работниках «по максимуму».

В заключение обратимся к показателям численности населения области за анализируемый период.

Таблица 9.**Изменение численности населения Магаданской области за 2010—2013 гг.**

Год	Численность населения, чел.	Абсолютный прирост, чел.	Темп роста, %	Темп прироста, %	Абсолютное значение 1 % прироста, чел.
2010	156996	—	—	—	—
2011	156534	-462	99,7	-0,3	1570
2012	154485	-2049	98,69	-1,31	1565
2013	152358	-2127	98,62	-1,38	1545

Как видно, численность населения области в течение 4-х летнего периода постоянно снижается, причем скорость снижения высока, о чем свидетельствует активное снижение показателей абсолютного прироста (от -462 до -2127 человек) и темпов прироста (с -0,3 % до -1,38 %). Проведенная последняя Всероссийская перепись населения свидетельствует, что отток населения, и прежде всего трудоспособного населения, с территории области осуществлялся самыми быстрыми в стране темпами [4].

Таким образом, учитывая рассчитанные показатели, можно сделать вывод об увеличении количества мигрантов, проживающих и осуществляющих трудовую деятельность на территории Магаданской области на фоне сокращающейся численности населения области.

Число иностранных граждан, работающих в области с 2011 г. стабильно увеличивается. Причиной данного явления, несмотря на спад экономики в 2011 г. по России, в нашей области стало изменение цены на золото, которая 31.12.09 г. составляла 1060,32 руб., а к 31.12.11 г. заняла отметку в 1629,81 руб. Это привело к подъему сильно зависящей от результатов работы золотодобывающего комплекса экономики области, и обусловило спрос на рабочую силу, частью которой и стали иностранные граждане.

Одним из самых низких показателей по миграции является число граждан, оформляющих гражданство РФ. Объясняется это довольно долгим и сложным, недостаточно прозрачным процессом оформления гражданства. Принятый в 2011 г. указ об усложнении порядка получения российского гражданства гражданами Казахстана, Киргизии и Белоруссии способствовал снижению показателя абсолютного прироста до -46 чел. (в 2010 г. этот показатель был равен числу -20 чел.), и только к 2013 г. показатель абсолютного прироста достиг положительного значения (14 чел.). Существенным является то, что за исключением Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, в настоящее время отсутствуют программы привлечения на постоянное место жительства мигрантов. Имеются сложности и в получении разрешения на временное проживание и вида на жительство, что, безусловно, затрудняет процесс получения гражданства для большинства законопослушных мигрантов.

Приведённые данные свидетельствуют о том, что иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по разрешению на работу, в 2 раза больше, чем осуществляющих деятельность по патенту. Это вполне логично, поскольку патент не дает по закону возможности работать у юридического лица, к тому же разрешение на работу, несмотря на более сложную процедуру оформления, действует в течение года и существует возможность его продления. Патент же необходимо продлевать каждые 3 месяца и общий срок действия патента не может превышать 12 месяцев со дня его выдачи.

Как уже было отмечено, темп прироста численности населения Магаданской области в целом, составляет — 1 %, то есть снижается. Связано это с тем, что в дореформенный период концепция освоения северных территорий носила долговременный характер, но переход

к рыночным отношениям внес в неё кардинальные изменения. На первый план вышла задача снижения численности проживающих на севере людей, создания условий для выезда в другие регионы страны «избыточного» (по новым рыночным меркам) населения. Так, численность населения Магаданской области, составлявшая в 1988 г. 385,4 тыс. чел, уменьшилась в 2014 г до 149,2 тыс. чел [3]. В настоящее время процесс снижения численности населения достиг такого значения, что при дальнейшей отрицательной динамике освоение минеральных богатств области станет просто невозможно, а потому требуются срочные меры по стабилизации естественного прироста. О необходимости превращения Магаданской области в саморазвивающуюся территорию, обеспечивающую рациональное и эффективное ведение хозяйства на ней, а соответственно и такой уровень жизни населения, который будет способствовать закреплению населения на этой территории, говорят руководители области. Предпринимаются конкретные шаги в этом направлении. Но в настоящее время проблема нехватки рабочих рук, особенно в строительстве, сельском хозяйстве, ЖКХ, во многом решается за счёт мигрантов. Благодаря им, не смотря на отток российских граждан с территории области, средние показатели темпа прироста населения в большинстве случаев положительны. Данный факт имеет как положительные, так и отрицательные стороны (табл. 10).

Таблица 10.

Положительные и отрицательные последствия увеличивающегося притока мигрантов в Магаданскую область

Положительные последствия	Отрицательные последствия
1. Рост предложения на рынке труда иностранных рабочих, заполняющих вакансии на низкооплачиваемую, неквалифицированную работу	1. Увеличение расходов на обучение, здравоохранение и других расходов социального характера
2. Облегчение структурных, отраслевых изменений в экономике вследствие притока иностранных рабочих, обладающих высокой мобильностью	2. Отток денежной массы в страны-экспортеры мигрантов
3. Расширение емкости рынка области, предъявление дополнительного спроса на товары и услуги	3. Сокращение количества рабочих мест для местного населения
4. Омоложение населения области, так как эмигрирует в большинстве случаев самая мобильная часть населения в наиболее трудоспособном возрасте	4. Конфликты между коренным населением и иммигрантами, рост социальной напряженности в обществе

5. Мигранты стимулируют рост производства и дополнительную занятость в области	5. Долгая и болезненная адаптация мигрантов к новым условиям жизни и трудовой деятельности
6. Повышение конкурентоспособности товаров, вследствие уменьшения издержек производства, связанных с оплатой труда иностранных рабочих	6. Снижение цены на национальную рабочую силу
7. Улучшение демографической ситуации, что важно, учитывая старение населения Магаданской области	7. Попадание в зависимость от труда ИГ (сокращение количества рабочих мест среди коренного населения, увеличение безработицы)
8. Играют роль определенного амортизатора в случае кризисов и безработицы, так как их первыми могут уволить с работы	8. Рост числа нарушений законодательства

Для того, чтобы сформулировать вывод о дальнейших миграционных тенденциях в области, необходимо сопоставить две группы факторов (табл. 11)

Таблица 11.

Факторы, способствующие увеличению числа мигрантов в области	Факторы, негативно влияющие на приток ИГ в Магаданскую область
Кризис на Украине	Спад цены на золото
Восстановление деятельности рудника им. Матросова	Тридцатипроцентное сокращение выделяемых квот по сравнению с 2013 годом по России
Возможность расширения патентной системы привлечения к работе ИГ из безвизовых стран [5]	Долгий срок оформления иностранцев на работу — с медкомиссией он достигает полутора-двух месяцев
Упрощение порядка получения патента	Неудобства ежегодного квотирования (при сезонном характере работ в нашем регионе трудно предсказать общую потребность в кадрах на следующий год)
Утверждение программы «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом Магаданскую область на 2014—2017 годы»	Вступление в силу с 1 января 2014 года изменений в ФЗРФ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»

Учитывая указанные факторы, можно ожидать, что приток ИГ будет продолжаться, однако с учётом ряда вступивших в силу

сдерживающих миграцию государственных мероприятий, резкое увеличение количества приезжих маловероятно. Потому, прогнозируя демографические изменения в Магаданской области на предстоящий год, в правительстве области отмечают «характерен для 2015 года и естественный прирост населения. Однако демографическая ситуация будет по-прежнему находиться под влиянием миграции при некотором её снижении благодаря мерам, принимаемым как на региональном, так и муниципальном уровне» [2].

Список литературы:

1. Соболева В.Н. Миграционные процессы в Магаданской области/ В.Н. Соболева, С.М. Мельников Магадан, 1999.
2. Социально-экономическая ситуация за 2014 год оценена позитивно. 17.11.2014. // Колыма.RU. Региональный информационный портал [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.kolyma.ru/index.php?newsid=47862> (дата обращения 25.02.2015).
3. Оценка численности населения на 1 января 2015 года и в среднем за 2014 год. // — Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Магаданской области [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://magadanstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts (дата обращения 25.02.2015).
4. Патентная новелла. Пресс-служба РНД. 07 апреля 2014 года. Хранитель. Медиалпортал о безопасности [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=77634 (дата обращения 10.04.2015).
5. Федеральный закон «О гражданстве РФ» от 31.05.2002 № 62-ФЗ.
6. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07 2006 г. № 109-ФЗ.
7. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» 25.07.2002 г. № 115-ФЗ.

Научное издание

**«ЭКОНОМИКА И СОВРЕМЕННЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»**

Сборник статей по материалам
XLVIII международной научно-практической конференции

№ 4 (48)
Апрель 2015 г.

Часть II

В авторской редакции

Подписано в печать 14.04.15. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 8,875. Тираж 550 экз.

Издательство «СибАК»
630099, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 16, офис 807
E-mail: mail@sibac.info

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