

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНСТИТУТ МАГИСТРАТУРЫ

**ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС:
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

**STATE AND BUSINESS: SOCIO-ECONOMIC RESPONSIBILITY
UNDER CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

**Материалы
III Международной межвузовской
научно-практической конференции
студентов магистратуры**

23 апреля 2014 г.

Секции 14–25

**ИЗДАТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2014**

ББК 65.011

Г72

Рекомендовано научно-методическим советом университета

Г72 Государство и бизнес: социально-экономическая ответственность в условиях глобализации. State and Business: Socio-Economic Responsibility under Conditions of Globalization: Материалы III международной межвузовской научно-практической конференции студентов магистратуры. 23 апреля 2014 г. Секции 14–25. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 491 с.

ISBN 978-5-7310-3038-0

В сборнике представлены доклады магистрантов СПбГЭУ, Казанского федерального университета, Сибирского федерального университета, Иркутского государственного университета, Поволжского института управления имени П. А. Столыпина (филиал ФБГОУ ВПО РАНХиГС), ГБОУ ВПО МО «Финансово-технологическая академия» (г. Королев), Heilbronn University (Германия) и других вузов по актуальным проблемам и перспективам социально-экономического партнерства в различных сферах деятельности.

Материалы межвузовской конференции представляют интерес для научных работников, аспирантов, магистрантов и студентов, а также специалистов в области экономики, финансов, менеджмента, маркетинга, коммерции, качества и логистики, туризма, социологии, государственного муниципального управления, лингвистики и юриспруденции.

Collected articles contain papers of master students from SPbSUE, KFU (Kazan), SFU (Krasnoyarsk), ISU (Irkutsk), Heilbronn University (Germany) and other universities about actual problems and perspectives socio-economic partnership in different areas.

Papers from 3rd international master students conference «State and Business: Socio-Economic Responsibility under Conditions of Globalization» may be interest for students, postgraduates, and specialists in economics, finance, management, marketing, commerce, logistics, sociology, tourism, linguistics and jurisprudence.

ББК 65.011

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук, профессор **И. А. Максимцев**
д-р экон. наук, профессор **А. Е. Карлик**
канд. экон. наук, профессор **Т. Г. Тумарова**
канд. экон. наук, профессор **Н. М. Фомичева**
канд. экон. наук, доцент **Н. С. Славецкая**

Рецензенты:

доктор социологических наук, профессор **В. И. Сигов**
кандидат философских наук, доцент **А. К. Бондарев**

ISBN 978-5-7310-3038-0

© СПбГЭУ, 2014

УВАЖАЕМЫЕ УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ

Оргкомитет III международной межвузовской научно-практической конференции студентов магистратуры «Государство и бизнес: социально-экономическая ответственность в условиях глобализации» «State and Business: Socio-Economic Responsibility under Conditions of Globalization», проводимой в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете (Институт Экономики) благодарит всех участников конференции и приславших свои доклады для публикации.

Текст сборника докладов сформирован по секциям. Оргкомитет конференции желает всем участникам успехов в научных исследованиях, развития творческого потенциала и приглашает принять участие в следующей конференции в 2015 году.

ОРГКОМИТЕТ:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ – МАКСИМЦЕВ И.А., ректор СПбГЭУ, д-р экон. наук, профессор

ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛЯ – Карлик А.Е., проректор по научной работе и инновациям, д-р экон. наук, профессор.

РАБОЧИЙ КОМИТЕТ:

ТУМАРОВА Т.Г. – директор Института магистратуры, канд. экон. наук, профессор – заместитель председателя

ДОРОШЕНКО Н.Н. – начальник научно-методического отдела Института магистратуры

ФОМИЧЕВА Н.М. – ответственной за научную работу Института магистратуры, канд. экон. наук, профессор кафедры страхования

СЛАВЕЦКАЯ Н.С. – канд. экон. наук, доцент кафедры международных экономических отношений

КОВАЛЕВА А.С. – канд. соцол. наук, доцент кафедры международного менеджмента

ДОБРОСЕРДОВА И.И. – руководитель академического направления канд. экон. наук, профессор

СУЛЕЙМАНКАДИЕВА А.Э. – руководитель академического направления, д-р экон. наук, доцент

УРЖУМЦЕВА Т.Б. – ст. преподаватель кафедры теории языка и перевода

ПЕТРОВ А.С. – начальник управления информационных технологий;

КРИВОНОСОВ И.А. – начальник управления информации и печати;

МАКОСИЙ В.М. – главный редактор издательства;

ТРЯПИЦЫНА А.А. – начальник отдела НИРС

СЕКЦИЯ 14. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

С. С. Гудкова

СПбГЭУ, программа «Стратегическое и
корпоративное управление»,
к.э.н., доцент Карпова В.С.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМИ ПРОЕКТАМИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ STAGE ENTERTAINMENT GERMANY GMBH)

Каждый тип проекта требует к себе правильного подхода. Именно поэтому, чтобы добиться успеха в реализации творческого проекта, менеджер должен знать определенные особенности, присущие этому типу проектов.

Each type of project demands the right approach. That is why manager has to know certain characteristics of this type of projects in order to succeed in the implementation of art project.

Ключевые слова: управление проектами, творческие проекты, проектно-ориентированные компании

Key words: project management, art projects, project-oriented companies

Рассматривая творческий проект, как разновидность коммерческой деятельности, менеджер непременно сталкивается с тем, что для того, чтобы успешно управлять этим типом проектов, необходимо знать особенности, присущие сфере культуры. В таком случае возможно успешное управление проектом, которое позволит добиться успехов в выбранной области. Одним из примеров успешного управления творческими проектами, является немецкая компания Stage Entertainment Germany, которая занимается постановкой мюзиклов, музыкальных спектаклей, шоу и концертов в Германии.

Компания Stage Entertainment была основана в 1998 году голландским предпринимателем Йоханнесом (Йопом) Ван Ден Энде. Со временем компания стала холдингом, контролирующим несколько региональных дочерних организаций в России, Германии, Великобритании, Испании, Франции и Италии. Stage Entertainment Germany была основана в 2000 году.

Основными направлениями работы этой компании являются: создание и постановка спектаклей, управление театрами и маркетинг в театральной сфере. Качественный продукт и поддержка творческих процессов стоят на первом месте. Таким образом, спектакли, получаемые в результате работы, каждый раз становятся успешными. В портфолио компании входит более 70 проектов, среди которых как мировые хиты музыкального театра, так и собственные постановки. Уже в 2005 году количество посетивших спектакли этой компании достигает отметки в три миллиона человек. В 2007 году

был поставлен первый немецкоязычный спектакль «Я еще никогда не был в Нью-Йорке» (Ich war noch niemals in New York). В 2014 году немецкий мюзикл «Рокки» (Rocky), созданный Stage Entertainment Germany, успешно дебютировал на Бродвее. Театр является форумом для искусства, развлечений и встреч. Компании принадлежат 11 театров по всей Германии (Штуттгерт, Эссен, Гамбург, Берлин, Оберхаузен). Различные по внешнему виду и размеру, связывает все театры высокий стандарт качества. Все здания оснащены самым современным оборудованием для сцены, звука и света. Причем для каждого спектакля сцена и декорации создаются почти с нуля. Красивые залы с удобными креслами, оптимальным обзором сцены позволяют зрителям полностью насладиться представлением. Команда профессионалов в сфере продаж, маркетинга и PR тесно связана с театрами и обеспечивает высокий уровень осведомленности и широкой интерес спектаклям Stage Entertainment Germany. В компании состоит около 1700 работников. Число посетителей за сезон 2013/2014 составило 3,78 миллионов человек. Оборот за этот же сезон составил 303 миллиона евро, инвестиций было вложено 56 миллионов.

В управлении проектами выделяются 10 областей знаний. Менеджер по мере необходимости использует те, что больше подходят для его конкретного проекта. Области знаний включают в себя: управление интеграцией проекта, управление содержанием проекта, управление сроками проекта, управление стоимостью проекта, управление качеством проекта, управление человеческими ресурсами проекта, управление коммуникациями проекта, управление рисками проекта, управление закупками проекта и управление заинтересованными сторонами проекта. Говоря о творческих проектах, особое внимание уделяется качеству проекта, команде проекта, управлением рисками и заинтересованными сторонами проекта. Особенность творческих проектов заключается в том, что даже при успешном управлении всеми областями знаний, сам проект может быть не принят публикой. Успешный творческий проект – это проект, который принес прибыль его заказчикам и организаторам. Но любой проект, независимо от того, какого уровня концептуализация ему предшествовала, не имеет право на существование, если его не принимает публика. Другое дело, что можно найти или воспитать свою аудиторию – но это титанический труд. А в коммерческом смысле это возможно только в долгосрочной перспективе. Потребители должны четко понимать цель, идею любого творческого проекта, а иначе, какой смысл его осуществления. Творческий проект должен стать событием в сфере культуры. Он должен выделяться от других, быть в своем проявлении уникальным и неповторимым. Учитывая эти особенности и особенности тех областей знаний, что отвечают за наиболее важные аспекты реализации творческого проекта, можно попытаться оценить успешность всей деятельности менеджера. Производство спектаклей, управление театрам и маркетинг, а также

владение основами управления проектами, все это вместе является тем комплексным подходом, который отличает Stage Entertainment от других компаний в данной сфере и является важной основой для международного успеха компании. На сегодняшний день Stage Entertainment Germany является монополистом на рынке в Германии.

Рассмотрение основ управления проектами в сфере культуры позволяет подойти к пониманию всей совокупности деятельности менеджера, глубоко разобраться в технологиях отдельных направлений, а так же помогает оптимизировать творческий процесс, вложенный в производство конечного продукта.

Литература:

1. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК®). – 5-е изд. 2013.

Б. Р. Гареев
КФУ (ИУТР), к.э.н., доцент

СЧЕТА УЧЕТА, ДВОЙНАЯ ЗАПИСЬ И ОТЧЕТНОСТЬ В ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ УПРАВЛЕНИИ

В статье освещены вопросы использования элементов метода бухгалтерского учета в ценностно-ориентированном управлении. Предложены счета учета альтернативных издержек и экономической добавленной стоимости и аналитические уровни к счетам. Представлены возможные схемы корреспонденций счетов учета, отражающие формирование экономической добавленной стоимости. Предложена модель отчета об экономической добавленной стоимости, построенная по данным счетов учета и бухгалтерских записей на них.

The article presents issues of accounting component implementing in value based management. There are accounts of imputed costs and accounts of economic value added suggested, possible patterns of account correspondence presented, model of account statement registering economic value added offered.

Ключевые слова: счета учета, двойная запись, отчетность, ценностно-ориентированное управление, экономическая добавленная стоимость

Key words: dual recording, accounts, statement, value based management, economic value added.

Одной из актуальных проблем современного учетно-аналитического обеспечения предприятия является ее интеграция в ценностно-ориентированное управление. В настоящее время, чтобы подсчитать ценностно-ориентированные показатели, провести анализ этих показателей, сформировать требуемую информацию в требуемом аналитическом разрезе, спе-

циалисты вынуждены производить дополнительные аналитические расчеты. В то же время изучение объектов, которыми оперирует ценностно-ориентированное управление, принципов и элементов метода бухгалтерского учета позволило нам заключить, что большую часть этих расчетов можно интегрировать в общую бухгалтерскую процедуру, сделать учет и анализ системными, а их данные более надежными и удобными для использования.

Для решения данной задачи мы предлагаем следующие дополнения к традиционным счетам учета и схемам их использования:

- ввести в систему бухгалтерских счетов счет «Альтернативные издержки», регистрирующий формирование и списание альтернативных издержек на финансовый результат. К данному счету целесообразно открыть аналитические уровни, позволяющие отражать причины возникновения подобных издержек. Например, правильным будет к предлагаемому счету открыть субсчета: «Альтернативные издержки на содержание операционного капитала», «Альтернативные издержки в этапе №1», «Альтернативные издержки в этапе № 2» и т.д.;

- ввести в систему бухгалтерских счетов счет «Экономическая добавленная стоимость», отражающий разницу между финансовыми результатами после налогообложения и альтернативными издержками. Для целей повышения аналитичности к счету также можно открыть субсчета: «Экономическая добавленная стоимость i -ого вида деятельности (центра ответственности, сегмента)», «Накладные издержки», «Экономическая прибыль предприятия (группы предприятий)».

- списывать накладные расходы в дебет счета «Экономическая добавленная стоимость».

Проиллюстрируем предлагаемый нами порядок учета формирования и движения показателей с применением счетов схематически (рисунки 1, 2).

Чтобы сохранить системность в записях бухгалтерского учета, мы предлагаем в конце отчетного периода накопленные суммы экономической добавленной стоимости и альтернативных издержек списывать на счета учета нераспределенной прибыли (или других видов капитала) как показано на рисунках 3, 4.

Как видно из представленных схем бухгалтерских записей, модель регистрации позволяет обобщить информацию об экономической добавленной стоимости на счетах учета «Финансовые результаты» и «Экономическая добавленная стоимость». Эти счета учета могут быть использованы для формирования бухгалтерского отчета об экономической добавленной стоимости. При этом модель отчета рационально построить в соответствии со структурой учетной информации, обобщаемой на данных счетах. Из представленных схем регистрации альтернативных издержек и экономической добавленной стоимости на счетах учета следует, что возможны следующие модели бухгалтерских отчетов:

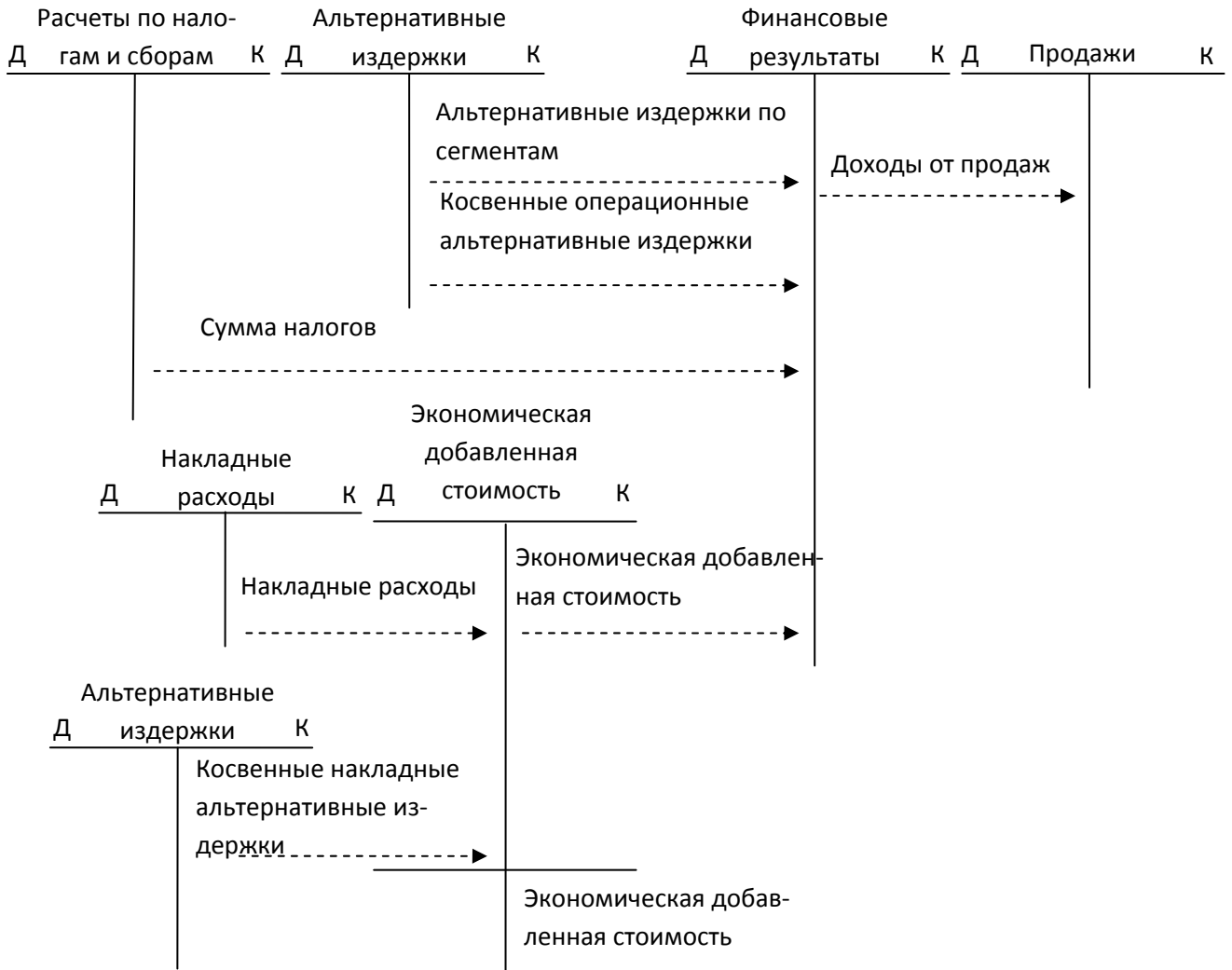


Рис. 1. Модель регистрации альтернативных издержек и экономической добавленной стоимости на счетах учета. Вариант с положительной величиной экономической добавленной стоимости

- отчет, отражающий целевые финансовые показатели. В соответствии с содержанием, данную модель мы предлагаем именовать целевым финансовым отчетом. Целевой отчет составляется на основе счетов учета, используемых в системе обратных записей (см. таблицу 1, гр. 3);

- отчет, отражающий актуальные финансовые показатели ((фактические или плановые), которые имели бы место в условиях отсутствия каких-либо существенных стратегических изменений в финансово-хозяйственной деятельности предприятия (группы предприятий), то есть при отсутствии каких-либо стратегических управленческих решений, которые могли бы существенно повлиять на финансово-хозяйственную деятельность предприятия). Соответственно данную модель можно именовать актуальным финансовым отчетом. Актуальный отчет составляется на основе счетов учета, используемых в системе прямых записей (см. таблицу 1, гр. 4);

- отчет, совмещающий целевые и актуальные финансовые показатели и отражающий разность между ними (см. таблицу 1, где гр. 5 = гр.4 - гр.3). В сущности, разность между целевыми и актуальными финансовыми показателями есть экономическая оценка запланированных или реализованных управленческих решений. Соответственно, модель можно назвать управленческим финансовым отчетом.

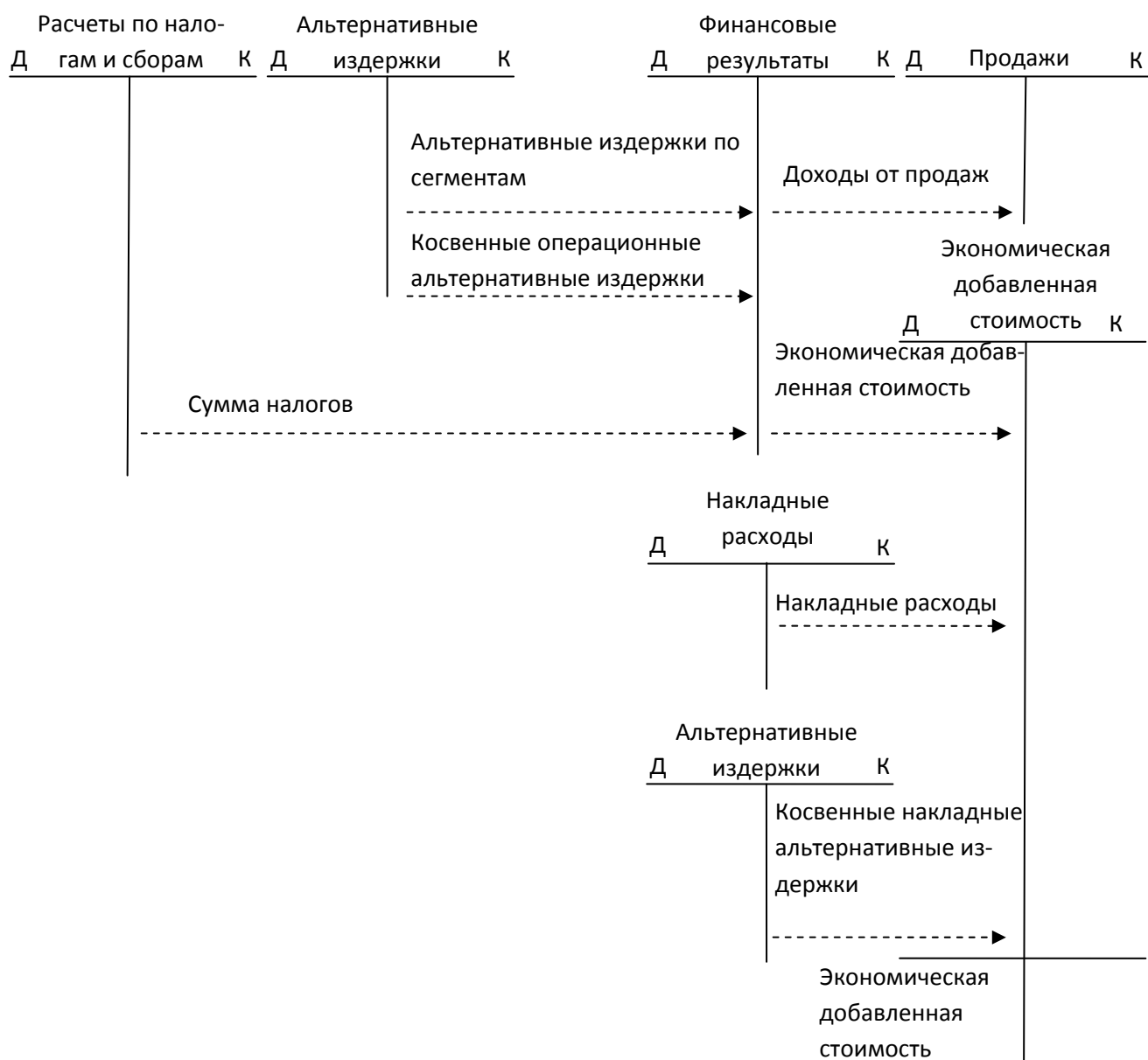


Рис. 2. Модель регистрации альтернативных издержек и экономической добавленной стоимости на счетах учета. Вариант с отрицательной величиной экономической добавленной стоимости

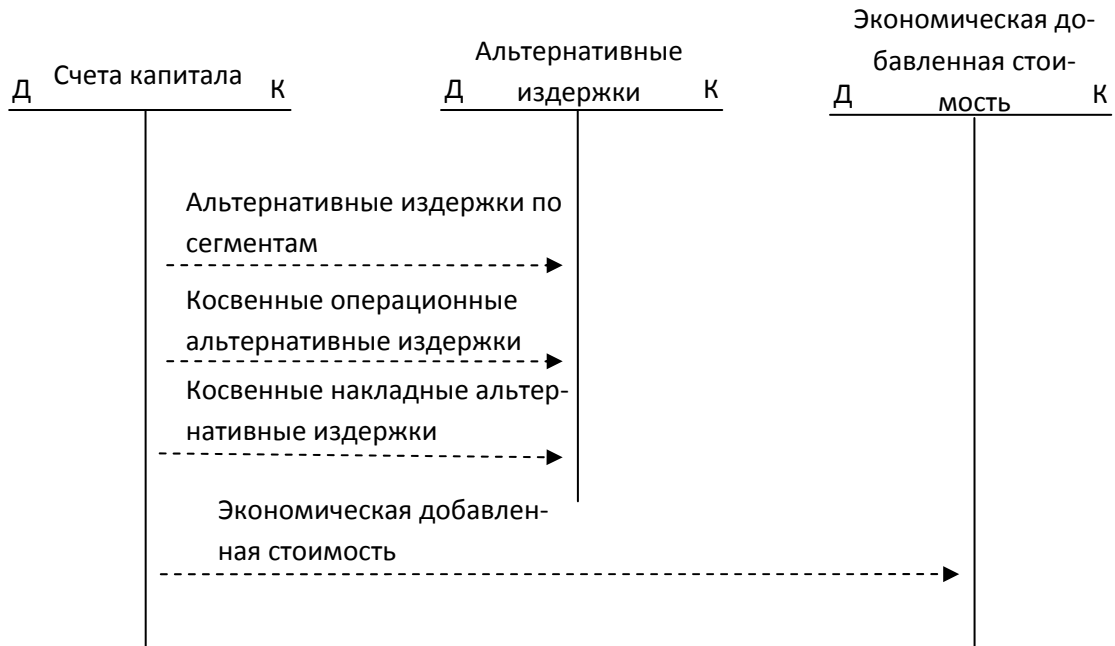


Рис. 3. Схема списания накопленных положительных сумм экономической добавленной стоимости и альтернативных издержек на счета капитала

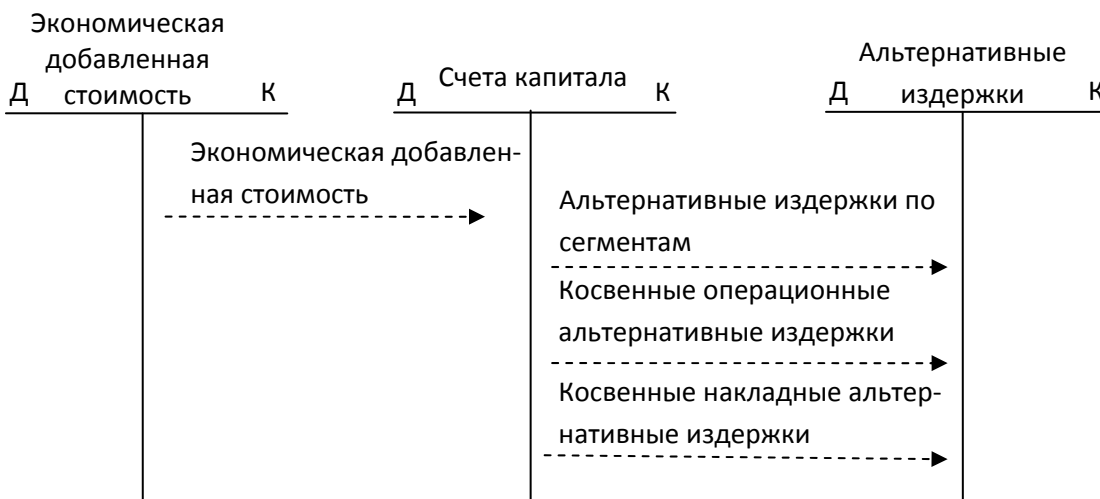


Рис. 4. Схема списания накопленных отрицательных сумм

Завершая рассмотрение модели постановки бухгалтерского учета и финансовой отчетности в соответствии принципами ценностно-ориентированного управления, следует сказать о ее функциональном предназначении. Финансовая информация, получаемая на основе учетно-аналитической модели экономической добавленной стоимости должна служить как минимум решению двух типов управленческих задач:

- устранению отрицательных последствий от ожидаемого изменения в условиях хозяйствования;
- своевременному использованию преимуществ от ожидаемых изменений в условиях хозяйствования.

**Модель управленческого финансового отчета
об экономической добавленной стоимости**

№ п.п.	Наименование показателя	Целевая (оптимальная) величина, д.е.	Актуальная величина, д.е.	Оценка запланированных (реализованных) управленческих решений, д.е.
гр.1	гр. 2	гр. 3	гр. 4	гр. 5
1	Выручка (валовый доход)	X1	X2	X1-X2
2	Себестоимость производства (явные издержки в обращении)	Y1	Y2	Y1-Y2
3	Операционная прибыль до налогообложения	Z1	Z2	Z1-Z2
4	Налог на прибыль	N1	N2	N1-N2
5	Операционная прибыль после налогообложения	S1	S2	S1-S2
6	Альтернативные издержки i-ого сегмента	A1	A2	A1-A2
7	Экономическая прибыль i-ого сегмента	P1	P2	P1-P2
8	Общие накладные расходы предприятия (группы предприятий)	T1	T2	T1-T2
9	Экономическая прибыль предприятия (группы предприятий)	E1	E2	E1-E2

Решение задач предполагает максимальное доведение моделируемого финансового показателя (показателей) до целевого уровня. При этом должен использоваться широкий набор инструментов моделирования и управления, позволяющий, во-первых, подготовить (сформулировать) финансовую задачу; во-вторых, найти оптимальное решение; в-третьих, реализовать принятое решение. Все это говорит о том, что регистрация на счетах учета и предоставление пользователям в форме финансовой отчетности экономических показателей не должно являться самоцелью учета. Данные учетные процедуры должны быть разумно интегрированы в общую модель управления в соответствии с возлагаемыми на них задачами.

Подводя итог настоящему исследованию, сделаем несколько принципиальных для теории и методологии бухгалтерского учета и финансовой отчетности выводов:

Во-первых, в бухгалтерском учете и финансовой отчетности формирование информации, необходимой для целей ценностно-ориентированного управления возможно. Процедура формирования информации в учете и отчетности осуществляется методом моделирования, инструментами которого могут выступать планово-контрольные расчеты, счета учета, двойная запись, отчетность.

Во-вторых, в систему счетов учета правомерно ввести счет «Альтернативные издержки» и счет «Экономическая добавленная стоимость». К счету «Альтернативные издержки» целесообразно открыть аналитические уровни, позволяющие отражать причины возникновения подобных издержек. К счету «Экономическая добавленная стоимость» рационально открыть субсчета, отражающие структуру ценностно-ориентированного показателя. Чтобы сохранить системность в записях бухгалтерского учета, накопленные суммы экономической добавленной стоимости и альтернативных издержек следует списывать на счета учета капитала.

В-третьих, формирование бухгалтерского отчета об экономической добавленной стоимости возможно на основе данных, систематизированных на счетах учета «Финансовые результаты» и «Экономическая добавленная стоимость». Модель регистрации альтернативных издержек и экономической добавленной стоимости на данных счетах, используемая в системе прямых записей, позволяет сформировать актуальный финансовый отчет об экономической добавленной стоимости; модель регистрации, используемая в системе обратных записей, – целевой финансовый отчет об экономической добавленной стоимости; совмещение моделей – управленческий финансовый отчет, отражающий экономическую оценку принимаемых управленческих решений.

Литература:

1. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс; пер. с англ. Н. Барышниковой. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. – 1008 с.
2. Гареев Б.Р. Контроллинг на основе системы счетов бухгалтерского учета и принципов двойной записи / Б.Р. Гареев // Аудит и финансовый анализ – 2010 – №5 – С. 45-50.
3. Коупленд Т. Стоимость компаний: оценка и управление / Т. Коупленд, Т. Коллер, Дж. Муррин. – 3-е изд., перераб. и доп., пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. – 576 с.
4. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета / Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 496 с.
5. Хан Д. Планирование и контроль: стоимостно-ориентированная концепция контроллинга / Д. Хан, Х. Хунгенберг; пер. с нем. Л.Г. Головача, М.Л. Лукашевича и др. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 928 с.
6. Экклз Роберт Дж. Революция в корпоративной отчетности: Как разговаривать с рынком капитала на языке стоимости, а не прибыли / Роберт Дж. Экклз, Роберт Х. Герц, Э. Мери Киган, Дейвид М.Х. Филипс; Пер. с англ. Н. Барышниковой. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002 – 400 с.

7. Ehrbar Al. EVA: the real key to creating wealth / Al. Ehrbar – NY: John Wiley & Sons Inc, 1998. – 234 p.
8. Solomons D. Division Performance: Measurement and Control. / D. Solomons. – Homewood: Irwin, 1965 – 307 p.
9. Stewart G.B. The Quest for Value – The EVA management Guide / G.B. Stewart. – N.Y.: HarperCollins, 1991. – 781 p.
10. Young, David. EVA and Value-Based Management: A Practical Guide to Implementation / S. David Young, Stephen F. O'Byrne – N.Y.: McGraw Hill, 2001. - 493 p.

Е. Г. Ильина

СПбГЭУ, программа «Стратегическое
и корпоративное управление»
д.э.н., доцент Сулейманкадиева А.Э.

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К СТРАТЕГИЧЕСКИМ ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работа посвящена проблеме адаптации персонала к стратегическим изменениям в организации. Выявлены основные причины проблем с персоналом, возникающих в процессе реализации стратегических изменений и предложен механизм реализации адаптационного механизма в рамках организации.

Work is devoted to the problem of adaptation of personnel to strategic changes in the organization. The basic causes of the problems with the staff, resulting in the implementation of strategic changes and the mechanism of implementing adaptive mechanism within the organization.

Ключевые слова: стратегические изменения, адаптация, адаптационная программа.

Key words: strategic change, adaptation, adaptation program.

По данным компании Hewitt Associates, в 2008 г. 78% участвующих в опросе компаний не смогли достичь поставленных задач изменения стратегии организации. Для понимания причин таких неудовлетворительных показателей Hewitt Associations вместе с компанией The Deal провели опрос среди специалистов отделов работы с персоналом и корпоративного развития этих организаций. Результаты опроса выявили, что подавляющая часть компаний, осуществляющих стратегические изменения, испытывали трудности в работе с перераспределением и переориентацией человеческого капитала, связанные с недостаточным вниманием к проблемам сотрудников, сложностью и негибкостью организационных структур и слабой адаптивностью персонала к новой корпоративной стратегии. Таким образом, можно сделать вывод о том, что эффективность стратегических

изменений в значительной степени зависит от качества разработки и проведения мероприятий по адаптации сотрудников как работающих в организации, так и вновь принимаемых.

Под адаптацией персонала в работе понимается процесс, который обеспечивает максимальное раскрытие и доведение уровня компетентностей работника до корпоративного стандарта, а также поддержание его на требуемом уровне при изменяющихся условиях ведения бизнеса.

Основная проблема, с которой сталкивается руководство и сотрудники отдела по работе с персоналом с начальных этапов реализации проекта изменения стратегии компании,— сопротивление людей внедряемым изменениям. Очень опасна подобная ситуация для компаний, имеющих узкоспециальные технологически сложные бизнес-процессы, чьи сотрудники характеризуются знаниями и опытом, уникальными в данной сфере. Для таких компаний серьезной угрозой представляется уход высококвалифицированных специалистов, падение уровня лояльности персонала, снижения уровня эффективности труда. Для нивелирования вероятности оттока ключевых сотрудников необходимо заранее провести с ними адаптационные процедуры и обсудить перспективы и условия их работы в компании с нововведениями.

Адаптационный проект по удержанию ключевых сотрудников компании должен содержать три основных этапа:

1. Формирование списка ключевых сотрудников (составляется руководителями совместно со специалистами отдела персонала).

2. Разработка адаптационных механизмов по внедрению измененных рабочих принципов и процедур в организационную структуру и адаптации сотрудников к новым условиям, определение функционала и зон ответственности, проведение независимой оценки соответствия уровня развития компетенций этих специалистов требованиям к новым позициям.

3. Формирование комфортных и понятных условий для сотрудников, информирование коллектива о сущности стратегических изменений, их механизмах и запланированных результатах.

Задача руководителей и специалистов по работе с персоналом состоит в том, чтобы предусмотреть возможные причины сопротивления сотрудников, разработать адаптационные мероприятия, позволяющие предотвратить развитие неблагоприятного сценария или уменьшить нежелательные последствия, адаптировав сотрудников к стратегическим изменениям компании.

Причинами сопротивления и противодействия стратегическим изменениям могут являться:

Низкая информированность сотрудников о планируемых и внедряемых изменениях, причинах этих изменений и целях данных мероприятий;

Отсутствие желания и неготовность сотрудников адаптироваться к новым условиям;

Непринятие сотрудниками стратегии организации, принципов и стандартов корпоративной культуры.

Самый эффективный метод избежать сопротивления стратегическим изменениям компании со стороны сотрудников—вовлечение в планирование и проведения изменений руководителей среднего звена, ключевых специалистов и неформальных лидеров организации.

Так же действенным подходом является путь формирования команды лидеров, для внедрения проектов по реализации стратегических изменений. Такую команду целесообразно формировать из амбициозных и харизматичных сотрудников, пользующихся уважением у коллектива. Важная задача данной команды — повышение лояльности сотрудников к происходящим в компании стратегическим изменениям, вовлечение их в процесс реорганизации, преодоление сопротивления и инертности.

Ключевых сотрудников, привлекаемых к процессу внедрения стратегических нововведений, необходимо заранее адаптировать к происходящим процессам, сделав акцент на развитии ключевых навыков и компетенций, таких как лидерство, управление изменениями, работа в команде, тайм-менеджмент, развитие стратегического мышления, ораторское мастерство, управление эмоциями и делегирование.

Для максимального вовлечения сотрудников компании в процесс стратегических изменений необходимо системно и планомерно реализовывать адаптационную программу:

1. Провести информирование сотрудников о сути стратегических изменений. Целью этого шага является разъяснение необходимости изменений в компании, убеждение сотрудников в необходимости и целесообразности изменений для каждого из них, осветить общую стратегию, а также планируемые результаты изменений. Основным принципом коммуникации с сотрудниками должны быть открытость и честность.

2. Провести необходимые тренинги для обучения сотрудников необходимым навыкам, нужным для реализации обновленной стратегии, для комфортного приспособления к изменяющимся условиям труда.

3. Разработать эффективные программы мотивации персонала для успешной реализации проектов по стратегическим изменениям компании.

4. Регулярно контролировать ход адаптации персонала, обеспечивать своевременное получение обратной связи, отслеживать темпы изменения лояльности сотрудников.

5. Принять управленческие решения в отношении сотрудников, противостоящих стратегическим изменениям: разработать план мероприятий по их адаптации или прекратить с ними трудовые отношения.

Литература:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом. Москва. Инфра-М. 2005г.
2. Володина Н.А. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. Эксмо, М., 2009.
3. Осейко Н. В. HR Center . Украина, Киев, 2010.
4. Тюлькина Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала. Вестник ВГУ, серия Экономика и управление. М., 2008
5. Федорова Е.Ф. Система адаптации персонала в условиях реструктуризации компании. М., 2009

Т. Ю. Ильинская
СПбГЭУ, программа «Стратегическое
и корпоративное управление»
д.э.н., профессор Кантор В.Е.

РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена методике разработки и реализации финансовой стратегии предприятия. Были рассмотрены методы разработки финансовой стратегии. Более подробно рассмотрен метод по И.А. Бланку. Также основным методом формирования финансовой стратегии является прогнозирование.

The Article is devoted to the methods of development and realization of financial strategy of the enterprise. Were discussed the methods of development of the financial strategy. In more detail the method by I.A. Form. Also the main method of formation of financial strategy is forecasting.

Ключевые слова: финансовая стратегия, методы разработки финансовой стратегии предприятия, прогнозирование.

Key words financial strategy, methods of development of the financial strategy of the enterprise forecasting.

Развитие рыночных отношений в современной экономике характеризуется динамичностью происходящих изменений, их неустойчивостью и противоречивостью, что порождает многие проблемы в финансовой и хозяйственной деятельности современных предприятий.

Анализ практики финансового управления предприятиями показывает, что они (предприятия) не в полной мере используют современные достижения в области разработки финансовой стратегии, а недостаток менеджерского опыта уменьшает эффективность их деятельности. В то же время, эффективное финансовое управление предприятиями находится не только в сфере интересов собственников и менеджеров данных компаний, но также и в сфере государственных и региональных интересов. Следует

отметить, что, несмотря на то, что сегодня в вопросах конкурентного преимущества предприятия на первое место выходят аспекты технологического и интеллектуального обеспечения бизнеса, проблемы их обеспеченности финансовыми ресурсами не утратили своей актуальности, а эффективное финансовое управление становится одним из основных факторов поддержания конкурентного преимущества предприятия в современных условиях ведения бизнеса.

Правильно построенная финансовая стратегия предприятия (компании, отрасли) позволяет не только обеспечить предприятие финансовыми ресурсами и оптимизировать риски, но и определить пакет стратегических целей для дальнейшего эффективного развития предприятия.

Таким образом, финансовая стратегия - это генеральный план действий по обеспечению предприятия денежными средствами. Она охватывает вопросы теории и практики формирования финансов, их планирования и обеспечения, решает задачи, обеспечивающие финансовую устойчивость предприятия в рыночных условиях хозяйствования. Теория финансовой стратегии исследует объективные закономерности рыночных условий хозяйствования, разрабатывает способы и формы выживания в новых условиях подготовки и ведения стратегических финансовых операций.

В вопросах алгоритма разработки финансовой стратегии не наблюдается единства мнений. Так, по мнению Е.В. Борониной, разработка финансовой стратегии включает в себя следующие этапы: формулировка проектной стратегической цели; формирование конкретной стратегической цели; согласование стратегической цели с заказчиком; формирование исходных показателей для прогнозирования; прогнозирование ключевых показателей; стыковка прогнозов; разработка стратегического плана; разработка текущих и оперативных планов; внесение корректировок в стратегический план; внесение корректировок в текущие и оперативные планы.

И.А. Лисовская выделяет следующие этапы формирования финансовой стратегии: выполнение стратегической финансовой диагностики; построение дерева целей; моделирование возможных сценариев развития и вариантов прогнозной финансовой отчетности; оценка динамики рыночной стоимости компании; разработка системы мероприятий, обеспечивающих нейтрализацию угроз и использование новых возможностей; организация выполнения финансовой стратегии компании; мониторинг реализации ФСК, текущая корректировка решений по результатам мониторинга.

Основным недостатком таких подходов является то, что объединяются элементы стратегического, текущего и оперативного планирования (Е.В. Боронина) а также этапы разработки, организации, реализации стратегии (И.А. Лисовская).

В проделанной мною работе по разработке финансовой стратегии для IT компании я руководствовалась методом, который разработал И.А. Бланк, который состоит из 11 этапов: определение общего периода формирования финансовой стратегии; исследование факторов внешней финансовой среды; оценка сильных и слабых сторон предприятия, определяющих особенности его финансовой деятельности; комплексная оценка стратегической финансовой позиции; формирование стратегических целей финансовой деятельности предприятия; разработка целевых стратегических нормативов финансовой деятельности; принятие основных стратегических финансовых решений; оценка разработанной финансовой стратегии; обеспечение реализации финансовой стратегии; организация контроля реализации финансовой стратегии.

Но нужно всегда учитывать, что для каждой стадии жизнедеятельности предприятия характерны свои критерии, который позволяют в большей степени спрогнозировать действия по разработке финансовой стратегии. Общий алгоритм разработки финансовой стратегии корректируется в зависимости от метода формирования финансовой стратегии. На мой взгляд, при разработке финансовой стратегии также могут быть использованы: метод технологического прогнозирования, метод экспертного прогнозирования, метод изыскательского прогнозирования, метод нормативного прогнозирования, метод сценариев. Основным методом разработки финансовой стратегии является прогнозирование.

Прогнозирование состоит в изучении возможного финансового состояния предприятия на длительную перспективу, предполагает разработку альтернативных финансовых показателей и параметров, использование которых, при наметившихся спрогнозированными тенденциях изменения ситуации на рынке, позволяет определить один из вариантов развития финансового положения предприятия. Основой прогнозирования является обобщение и анализ имеющейся информации с последующим моделированием возможных вариантов развития ситуаций и финансовых показателей.

Литература:

1. Лисовская И.А. Методология формирования финансовой стратегии российских компаний. – М., 2009.
2. Боронина Е. В. Формирование финансовой стратегии страховой компании с использованием прогнозирования. – М., 2011.
3. Бланк И.А.. Финансовая стратегия предприятия. М., 2004.

Н. В. Исламова
КФУ (ИУиТР), программа «Финансовый менеджмент»
к.э.н., доцент Гареев Б.Р.

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена изучению процедуры бюджетирования с точки зрения ее влияния на конкурентоспособность фирмы. Отмечены значимость внедрения бюджетирования, преимущества, проблемные моменты данного инструмента финансового планирования, а также способы повышения его эффективности в интересах компаний.

The article is devoted to the procedure of budgeting from the point of view of its influence on the competitive power of firm. The importance of introduction of budgeting, advantages, problematic aspects of this financial planning tool and ways to increase its effectiveness in the interests of companies were marked in the article.

Ключевые слова: Бюджетирование, ЦФО, финансовый инструмент, эффективность, конкурентоспособность.

Key words: Budgeting, CFR, financial planning tool, effectiveness, competitive power.

Главным условием конкурентоспособности организации является оптимизация затрат для получения максимально возможной прибыли и максимизации стоимости фирмы. Для достижения эффективности деятельности необходимо адекватное стратегическое планирование, четко сформулированные цели, действенные методы прогнозирования, анализа и контроля. Особенно важным аспектом является выбор инструмента финансового планирования. В качестве перспективного метода финансового управления рассмотрено бюджетирование, что в условиях ограниченного использования на российском рынке управленческого учета и процедуры бюджетирования в частности позволит обеспечить организацию особыми преимуществами перед предприятиями-конкурентами.

Бюджетирование представляет собой систему управления организацией преимущественно на основе выделения центров финансовой ответственности (ЦФО), менеджеров во главе каждого ЦФО, материальных, трудовых и финансовых ресурсов в их распоряжении и бюджетов в виде совокупности плановых показателей, которые должны достичь ЦФО.

В основе процедуры бюджетирования лежит построение рациональной финансовой структуры в виде иерархии ЦФО.

Для грамотного внедрения бюджетирования в организацию необходимо уделить пристальное внимание таким функциям управления, как планирование и контроль.

На стадии планирования необходимо оценить текущее состояние организации, существующие проблемы, необходимость и важность выделе-

ния ЦФО и внедрения модели бюджетирования. В первую очередь, важно сформировать рабочую группу по разработке и внедрению бюджетирования, а также пакет необходимых документов, в том числе «Положение о бюджетировании». На основании полученной в ходе ревизии информации, опираясь на организационную структуру, виды деятельности, специфику предприятия в целом, выделяются ЦФО с закреплением за каждым центром менеджера и перечня необходимых к выполнению КРІ, такие как «объемы реализации продукции, поступление денежных средств, размер и состояние дебиторской задолженности, производственные задания, качественные показатели по выпуску продукции, величина и структура затрат на выпуск продукции и ее себестоимость, доходность активов, рентабельность, величина и структура оборотного капитала» и т.д. [7, с.109]. При этом необходимо учитывать то, что часть показателей, отражающих эффективность деятельности компании, может и не находить отражение в бюджетных формах, но тем не менее является важной составляющей бюджетирования.

На стадии контроля менеджер ЦФО анализирует результаты деятельности каждого ЦФО, сравнивает фактические показатели с запланированными, выясняет причины выявленных отклонений, оценивает эффективность своего подразделения на основании отчетов о прибылях и убытках, отчетов об исполнении сметы, отчета о движении денежных средств. При этом вышеприведенная отчетность контролируется непосредственно руководством головной компании. В качестве критерия выполнения плана, как правило, используется 5% отклонение. При превышении данного значения руководство принимает меры по ликвидации причин, вызывающих данные отклонения, и корректировке процесса бюджетирования.

Каждая компания стремится занять свою нишу, превосходя по показателям конкурентов. Для достижения этой цели организации используют в менеджменте конкурентные стратегии. Безусловно, повышению конкурентоспособности фирмы способствуют наличие высококвалифицированного персонала, передовых технологий и оборудования, качественного сырья, грамотных маркетинговых ходов. Кроме того, большое положительное влияние на конкурентоспособность может оказать именно грамотная система менеджмента, передовые управленческие технологии, среди которых можно выделить бюджетирование. Этот инструмент можно рассмотреть как фактор повышения эффективности деятельности организации, который предполагает минимизацию издержек при заданных условиях, оптимальное использование ресурсов, выявление резервов и их эффективное использование. Как и любой в будущем прибыльный проект, бюджетирование требует определенных инвестиций, причем не только материальных. Данный метод финансового планирования предполагает значительные затраты на

первом организационном этапе, однако в будущем он принесет хорошие дивиденды в виде улучшения финансовых показателей: роста оборачиваемости активов, снижения себестоимости продукции; снижения транзакционных издержек ввиду наличия заранее спланированной деятельности по целевым показателям; эффективного использования выявленных резервов; повышения скорости выполнения заказов и как результат - улучшение деловых отношений с потребителями и поставщиками. За счет повышения качества планирования происходит более глубокое понимание деятельности компании, ее миссии, стратегии, что обеспечивает предприятие дополнительными конкурентными преимуществами. Мониторинг деятельности организации на основе бюджетирования позволяет своевременно отследить отклонение фактических показателей от запланированных, установить причины таких отклонений, определить, какой ЦФО является «узким местом» и принять соответствующие меры.

Отслеживание целесообразности и правильности в целом работ по внедрению бюджетирования возможно на основе определенной системы показателей, что и было сделано ОАО "Салаватнефтемаш" при переходе на бюджетирование. Ориентируясь на опыт ОАО "Салаватнефтемаш", можно воспользоваться методикой данной компании, представляющей собой расчет совокупности показателей эффективности каждого этапа реализации данного инструмента от подготовительного этапа до анализа исполнения бюджетов и принятия управленческих решений по его результатам, либо разработать свою систему показателей [6].

Для реализации бюджетирования как проекта Л.Н. Матросовой и В.Н. Лариным предлагается создание специальной проектной группы [7, с.111]. Причем дискуссионным остается вопрос: предоставить ли эти функции сотрудникам компании или привлечь сторонних специалистов.

Однако чтобы получить вышеперечисленные дивиденды, необходимо грамотно организовать процесс внедрения и использования бюджетирования. На российских предприятиях процедура бюджетирования внедрена только в передовых компаниях, в остальных она используется либо фрагментарно, либо вообще не используется. Это можно объяснить наличием ряда проблем. Поэтому для повышения эффективности бюджетирования рекомендуется учитывать имеющиеся проблемные моменты данного инструмента и придерживаться определенных принципов.

В основе составления смет лежит метод сравнения фактических показателей с нормативно установленными, которые сформированы по прошлым годам. Поэтому для учета динамики цен, изменений во внешней и внутренней среде предлагается использование в бюджетировании гибких методов прогнозирования; учет при прогнозировании факторов макросреды (инфляции, настроения покупателей, стратегии конкурентов) и построение бюджета, начиная с плана продаж.

Направленность бюджетирования на достижение стратегических целей, миссии также является важным принципом в условиях отсутствия взаимосвязи краткосрочного планирования со стратегией и миссией компании. Плановые показатели, которые устанавливаются перед ЦФО на год, квартал, месяц, должны поэтапно приближать компанию к достижению стратегических целей, а не ориентироваться исключительно на текущие планы.

При этом относительно методики постановки плановых показателей можно предложить сценарное планирование. По мнению С.А. Бескоровайной, этот инструмент в рамках бюджетирования позволит предусмотреть все возможные сценарии развития фирмы и своевременно внести необходимые коррективы [2, с.17-19].

В основе выделения ЦФО, бюджетирования лежит принцип делегирования полномочий. Предоставление свободы структурным подразделениям из-за возможности сокрытия их менеджерами от руководства нежелательной информации во многом оказывает ограничивающее действие на использование бюджетирования. При внедрении бюджетирования многие организации также сталкиваются с неготовностью сотрудников к переменам, независимо от того, были ли инновационные технологии в производстве или управлении. Поэтому в качестве следующего принципа предлагается грамотная система мотивации сотрудников, доведение до них целей подобных преобразований, вовлечение персонала в процесс внедрения бюджетирования, разработки стратегических целей, задач, показателей, способствующие решению данной проблемы.

Как правило, на предприятиях при формировании бюджетов и контроле над их исполнением наблюдается низкий уровень взаимодействия структурных подразделений, несогласованность бюджетов. В этих условиях особенную важность приобретает установление взаимосвязи между бюджетными показателями, учетными данными и первичными документами, обеспечение согласованности бюджетов ЦФО.

Таким образом, несмотря на обилие финансовых инструментов, бюджетирование остается востребованным в деятельности организаций. При дальнейшей тенденции усовершенствования процедуры внедрения, повышения ее прозрачности и максимально возможном устранении существующих проблем можно ожидать его популяризацию среди отечественных компаний. Бюджетирование можно считать важным шагом на пути к повышению эффективности деятельности отечественных компаний и как результат российского менеджмента в целом.

Литература:

1. Бескоровайная С.А. Бюджетное управление предприятием // Управленческий учет. – 2011. – № 6. – С. 18-23.

2. Бескоровайная С.А. Построение системы бюджетного планирования на полиграфическом предприятии // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2009. - № 7. – С. 13-20.
3. Гареев Б.Р. Теоретическая основа и современная концептуальная модель внутрифирменного бюджетирования // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. – 2008. - № 4. – С. 45-54.
4. Гареев Б.Р. Центры ответственности в финансовой структуре компании, их роль в системе бюджетирования // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2008. - № 2. – С. 35-39.
5. Гафурова Г. Н., Свистунова Е.А. Бюджетирование как основной инструмент в системе управления предприятием // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2013. - № 6. – С. 19-23.
6. Лапаева М.Г., Алексеева Е.Ю. Разработка и внедрение системы бюджетирования на основе центров финансовой ответственности на машиностроительном предприятии // Вестник ОГУ. – 2012 . - № 8. – С. 48-55.
7. Матросова Л.Н., Ларин В.Н. Особенности формирования центров финансовой ответственности на предприятии // Экономика промышленности. - 2008. - № 1. - С. 106-113.
8. Рыбалко О.А., Шалаева Л.В. Стратегическое планирование и бюджетирование как базовые элементы современной системы управления // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 28 (226). – С. 25-39.
9. Черников А.В. Внедрение бюджетирования в российских компаниях и проблемы управления // Проблемы современной экономики. – 2008. - № 4 (28). – С. 189-192.

Е. В. Колосова

СПбГЭУ, программа «Микроэкономика и
микроэкономическая политика»
к.э.н., доцент Феофилова Т.Ю.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ЦЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье раскрывается понятие экономической безопасности предприятия, как цели стратегического управления. Представлены различные подходы к определению экономической безопасности предприятия и методы оценки ее уровня.

The article explains the concept of economic safety of a firm as the goal of strategic management. It also presents various approaches to the definition of economic safety of a firm and methods of assessment of its level.

Ключевые слова: экономическая безопасность, экономическая безопасность предприятия, стратегическое управление

Key words: economic safety, economic safety of a firm, strategic management

Развитие рыночных отношений в современной России предполагает количественные и качественные изменения, которые способствуют не только позитивному развитию, но и формирует ряд вызовов и угроз хозяйствующим субъектам (бизнес-единицам). Причиной таких изменений является усложнение условий внешней среды, внедрение в процесс производства новой техники и технологий, повышение требований к качеству производимой продукции и выполняемых услуг, нестабильность экономической и политической ситуации в стране, непредвиденные действия партнеров по бизнесу, случайные обстоятельства.

В диктуемых временем условиях хозяйствования предприятие должно самостоятельно решать проблемы выживания и постоянного экономического роста, то есть предприятие должно иметь четко обоснованное направление деятельности, которое должно быть эффективным.

Для того чтобы обеспечить конкурентоспособность на рынке, а также привлекательность для инвесторов и контрагентов предприятию необходимо адаптироваться к изменению бизнес-среды, оперативно реагировать на ее изменения и вовремя противодействовать негативным последствиям. Таким образом, своевременное выявление угроз и их предотвращение является обязательным условием обеспечения экономической безопасности предприятия. Повышение уровня экономической безопасности предприятия является одной из основных целей стратегического управления.

Понимание сущности «экономической безопасности предприятия», невозможно без определения ключевых составляющих этого понятия: «предприятие» и «безопасность».

Известно, что предприятие является первичной ячейкой экономики любой социально-экономической системы. В самом общем смысле, под предприятием в рыночной экономике понимается «самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный (утвержденный) в соответствии с действующим законодательством для производства продукции в целях получения прибыли и удовлетворения общественных потребностей». Именно на предприятии осуществляется процесс производства, происходит непосредственная связь работника со средствами производства. [1, с. 86]

Безопасность – понятие относительно новое для экономической науки. Экономическая безопасность предприятия – это чрезвычайно емкое понятие. В настоящее время доминирует точка зрения, определяющая экономическую безопасность предприятия как отсутствие различного рода опасностей и угроз, что практически достичь в современном мире маловероятно. По нашему мнению, более точное определение исследуемого понятия – это система, обеспечивающая возможность предупреждения и в итоге нейтрализации различных угроз, защищающая экономические интересы предприятия и не допускающая ущерб в размерах, выше критического предела.

Изучение специализированной литературы позволило выявить множество подходов к определению экономической безопасности предприятия. Наиболее распространенные из них представлены на рисунке 1 [2, с. 103].

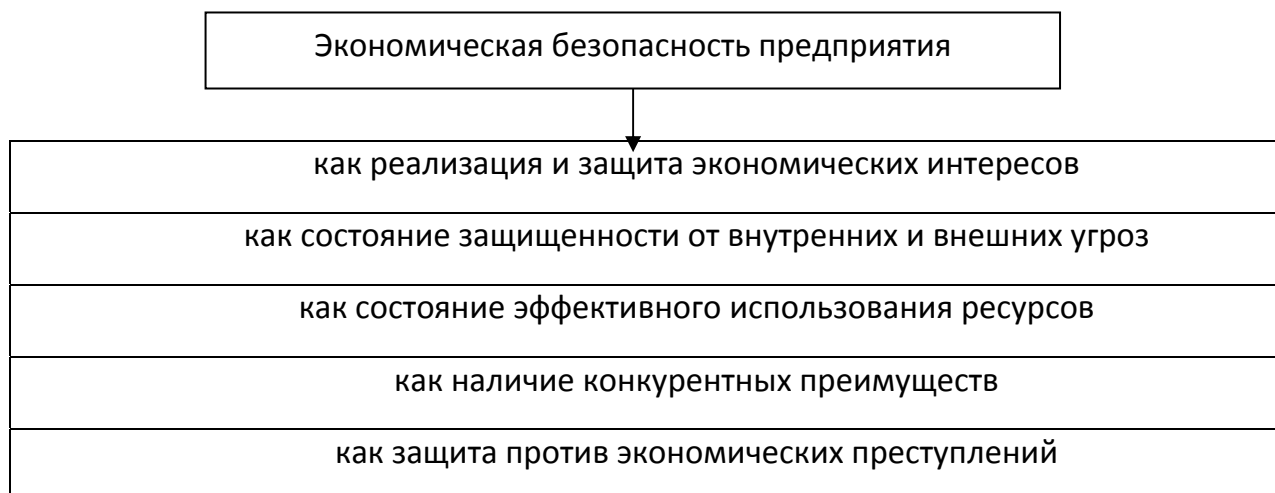


Рисунок 1. Подходы к определению экономической безопасности предприятия

Различаются подходы и к пониманию обеспечения экономической безопасности предприятия.

Так, например, комплексный подход к формированию механизма обеспечения экономической безопасности предприятия предусматривает необходимость учета всех реальных условий его деятельности. Структура механизма обеспечения экономической безопасности предприятия состоит из нескольких блоков, одновременное действие которых призвано обеспечить достаточную для расширенного воссоздания капитала предприятия прибыль. Механизм обеспечения экономической безопасности предприятия может характеризоваться разной степенью структуризации и формализации. В основе его действия находится организация взаимодействия предприятия с субъектами внешней среды, в результате чего происходит поступление необходимых для производственного процесса ресурсов и информации, соответствующих системе приоритетных интересов предприятия [3, с.73].

Система экономической безопасности организации и механизм ее обеспечения предусматривают решение задач экономической безопасности не только специально созданным подразделением, а при активном участии всех отделов и служб предприятия, в пределах, возложенных на руководителей структурных подразделений обязанностей по проблемам безопасности. Таким образом, главная роль в обеспечении экономической безопасности на предприятии принадлежит его персоналу, кадровый потенциал или ресурс – это основной ресурс предприятия. Только он может

приносить прибыль, но одновременно персонал является источником многих внутренних угроз экономической безопасности, и, в итоге, залог успеха любых управленческих инноваций – это лояльность и мотивированность сотрудников.

При исследовании экономических подходов к повышению уровня экономической безопасности предприятия могут быть поставлены следующие задачи:

- аналитический отбор представлений ряда исследователей о проблеме обеспечения безопасности, существующих в экономической литературе;
- оценка эффективности подходов в области обеспечения экономической безопасности;
- выявление экономических стимулов к повышению уровня безопасности.

Многие экономисты в своих научных трудах уже предпринимали попытки количественной оценки уровня экономической безопасности предприятия, что привело к появлению ряда методов оценки уровня экономической безопасности на предприятии (Таблица 1) [4. с.60].

Следует отметить, что проблема оценки экономической безопасности научным сообществом еще не решена и требует проведения дополнительных исследований.

Таблица 1

Методы оценки уровня экономической безопасности предприятия

Методы	Описание
<ul style="list-style-type: none"> - Экспертная оценка (опрос, «мозговая атака», «дельфи») - Мониторинг социально - экономических показателей; - Анализ и обработка сценариев; - теоретико-игровые методы; - теория искусственных нейронных сетей 	<ul style="list-style-type: none"> - Получение оценки проблемы на основе мнения специалистов; - Постоянное отслеживание значений показателей; - Предназначен для прогнозирования различных вариантов развития ситуации; - Для определения вариантов развития предприятия в непредсказуемой внешней среде; - Основано на моделировании нелинейных зависимостей при решении задач.
<ul style="list-style-type: none"> Экстраполяция: - экстраполяция параметрических зависимостей; - экстраполяция временных тенденций; 	<ul style="list-style-type: none"> - Основным условием использования данного метода является относительно стабильное развитие предприятия, так как выводы о значении прогнозных показателей в будущих периодах делаются на основе изучения их динамики в предыдущих периодах

Методы	Описание
- Методы комплексной оценки угроз;	- Интегральная оценка риска, оценка эффективности защитных мероприятий
- Методы комплексной оценки экономического потенциала предприятия	- Оценка конкурентного статуса фирмы, интегральная оценка соблюдения интересов компании, SWOT-анализ

Однако только оценить экономическую безопасность на предприятии недостаточно, также необходимо решать проблемы постоянного повышения ее уровня. При исследовании вопросов о повышении уровня безопасности предприятия необходимо рассмотреть:

- как организация использует ресурсы для достижения высокого уровня безопасности в настоящее время;

- как следует использовать ресурсы для достижения уровня безопасности, при минимальных издержках.

Для того чтобы комплексная система обеспечения экономической безопасности была эффективна и выполняла возложенные на нее задачи, она должна выполнять ряд требований:

- научное обоснование и планомерное достижение стратегических целей;

- достоверность, полнота и своевременность информации о внутренних и внешних угрозах, а также ресурсах, которыми располагает организация для их нейтрализации;

- гибкость структуры и методов управления предприятием.

Полагаем, выполнению приведенных требований, а также согласованность поставленных целей, нормам правовых актов, заинтересованность в результате трудового коллектива, должны определять контуры стратегии повышения экономической безопасности предприятия.

Литература:

1. Менеджмент: Учебник для вузов/ О.С. Виханский, А.И. Наумов - 4-е издание, перераб. и доп.- М.: Экономистъ, 2006.

2. Гусев В.С. Экономика и организация безопасности хозяйствующих субъектов: учебник / В.С. Гусев и др. - СПб.: ИД «Очарованный странник», 205-2009.

3. Одинцов А.А. Экономическая и информационная безопасность: справочник / А.А. Одинцов. - М.: Экзамен, 2009.

4. Грунин О.А. Экономическая безопасность организации / О.А. Грунин, С.О. Грунин. – СПб.: Питер, 2002.

Е. Н. Мещерякова
СПбГЭУ, программа «Стратегическое и
корпоративное управление»
д.т.н., профессор Минаков В.Ф.

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

В статье выполнен анализ системы мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Приведена авторская классификация методов и показателей мониторинга эффективности деятельности вузов, а также сформулированы рекомендации по совершенствованию.

In this article the author gives an analysis of monitoring system of higher educational institutions. The author shows the author's classification of methods and performance indicators for monitoring universities' activities, and makes recommendations for improvement.

Ключевые слова: мониторинг, эффективность, система мониторинга, деятельность университетов, показатели эффективности.

Key words: monitoring, effectiveness, monitoring system, universities' activities, performance indicators.

Любое предприятие должно быть эффективным в той сфере деятельности, в которой оно работает, в противном случае неудовлетворительные результаты работы могут привести к поглощениям, банкротствам и т.п. Для предотвращения негативных исходов необходимо регулярно отслеживать состояние организации, для чего автором вводится понятие мониторинга эффективности деятельности организации – организованное наблюдение за уровнем эффективности деятельности организации, проводимое с заданной периодичностью, посредством оценки и анализа определенных показателей деятельности.

Цель проведения мониторинга эффективности деятельности:

- осуществление контроля над состоянием деятельности организации в целом и ее отдельными направлениями;
- определение стадии развития организации, отклонения значений фактических показателей от запланированных величин;
- возможность прогнозирования результатов деятельности в будущем, выявление трендов в отдельных направлениях работы организации;
- поддержка принятия управленческих решений в целях эффективного развития организации.

Основные составляющие мониторинга эффективности – оценка заданных показателей и их дальнейший анализ – представляют собой одно из ключевых звеньев цепочки эффективного управления.

В 2012 году Министерство образования и науки РФ начало осуществление мониторинга эффективности деятельности вузов, а с 2014 года все образовательные организации обязаны ежегодно отчитываться о результатах самообследования в рамках указанного мониторинга. На рисунке 1 автором представлена система мониторинга эффективности деятельности вузов.

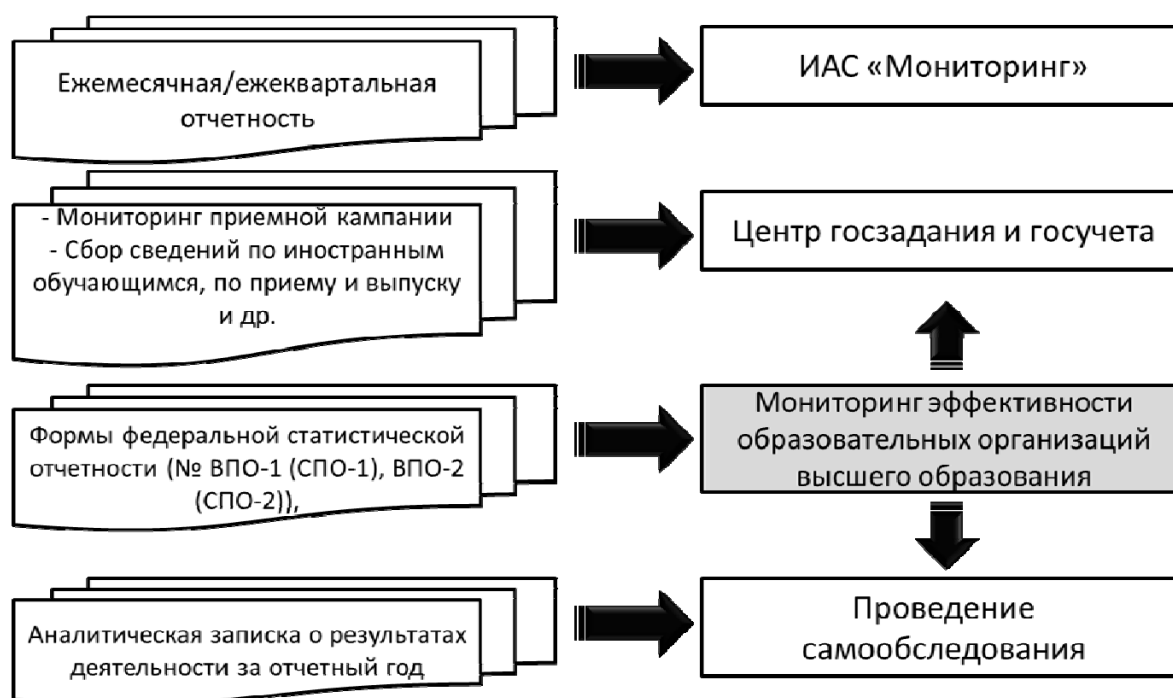


Рисунок 1

Проведение мониторинга направлено на формирование сбалансированной сети образовательных организаций, ориентированных на удовлетворение потребности работодателей в квалифицированных кадрах, а также на развитие научно-технологического потенциала российских регионов.

Кроме того, результаты мониторинга учитываются при определении объема контрольных цифр приема и мест для обучения по договорам с оплатой стоимости обучения; определении квоты приема иностранных граждан.

До 2012 года эффективность вузов определялась посредством:

- Составления рейтингов образовательных учреждений Министерством образования и науки РФ (например, среди экономических вузов), печатными изданиями, рейтинговыми агентствами (например, «Эксперт РА»).
- Сбора периодической отчетности по отдельным направлениям деятельности вуза без систематизации и интеграции получаемых сведений.
- Самостоятельного провозглашения вузом высокого уровня эффективности при отсутствии объективных оснований и доказательств с целью повышения статуса.

В качестве основных признаков классификации методов осуществления мониторинга эффективности деятельности автором выделены:

1) Уровень инициатора мониторинга:

«сверху» – решение о проведении мониторинга эффективности деятельности принимается Министерством образования и науки РФ;

«снизу» – решение принимается руководством отдельного вуза или его подразделением.

2) Периодичность проведения:

Текущий – постоянный анализ и контроль показателей деятельности.

Оперативный – осуществление мониторинга эффективности в определенных контрольные точки (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно).

3) Уровень автоматизации:

Использование сбалансированной системы показателей – вариант, позволяющий руководству организации регулярно отслеживать значения показателей эффективности, выявлять уязвимые места в деятельности, принимать решения по их устранению.

Использование отдельного специализированного программного обеспечения – в качестве таких программных продуктов, как правило, выступают системные модули, разработанные Министерством образования и науки РФ, для формирования федеральной статистической отчетности;

Использование минимального набора программных средств – использование в целях оценки или анализа стандартного набора программных средств.

4) Охват деятельности:

Внутри отдельного подразделения – оценка показателей эффективности происходит в рамках одного подразделения или одной сферы деятельности.

В целом по организации – позволяет контролировать деятельность организации в разрезе направлений развития и обобщать полученные результаты.

Важным инструментарием мониторинга являются метрики, характеризующие деятельность организации, – ключевые показатели эффективности, которые помогают организации в достижении целей.

Показатели эффективности деятельности могут быть классифицированы как:

– количественные (измеримые) и качественные (описательные характеристики объекта мониторинга);

– дискретные (отражают фактическую допустимость или недопустимость наличия свойства у объекта) и аналоговые (принимают любые значения и отображают степень удовлетворенности ситуацией);

– абсолютные (выраженные в физических единицах) и относительные (выраженные как доля или процент);

– простые (определяются на основе исходных данных) и аналитические (составные – представляют собой сумму нескольких показателей, простых или других аналитических, умноженных на заданный весовой коэффициент).

В соответствии с методикой Министерства образования и науки РФ показатели эффективности деятельности вузов классифицируются по семи сферам деятельности:

- образовательная деятельность.
- научно-исследовательская деятельность.
- международная деятельность.
- финансово-экономическая деятельность.
- инфраструктура.
- трудоустройство (показатели введены в 2013 году).
- кадровый потенциал (показатели введены в 2014 год).

Внедрение полноценной процедуры мониторинга эффективности деятельности вузов является важным шагом в развитии системы высшего образования. Определение эффективности по заданным «стандартам» позволяет проводить объективную оценку деятельности любого образовательного учреждения. Немаловажен тот факт, что в процессе модернизации существующей системы Министерство образования и науки РФ проводит учет специфики вузов различной направленности, для которых устанавливаются собственные шкалы оценки эффективности.

В результате анализа системы мониторинга эффективности деятельности вузов автором определены следующие рекомендации по ее совершенствованию:

- Введение аналитических показателей, характеризующих отдельные направления деятельности и деятельность вуза в целом.
- Внедрение дополнительных показателей, характеризующих трудоустройство: доля выпускников, работающих по специальности; доля студентов, обучающихся по договорам целевого характера.
- Учет степени удовлетворенности студентов, сотрудников, профессорско-преподавательского состава. Данный показатель должен учитывать степень мотивированности и заинтересованности в высоких результатах деятельности, а также уровень квалификации или объективную оценку выполнения поставленных перед сотрудником или студентом задач.
- Создание университетом собственного перечня показателей, шкал и пороговых значений, связанных с установленными Министерством образования и науки РФ.
- Внедрение системы мониторинга эффективности деятельности университета на уровне организации, что позволит создать единую информационную среду, обеспечить контроль за состоянием выполнения

стратегических целей и задач, обеспечит возможность прогнозирования результатов и выявления трендов, а также поддержку принятия управленческих решений.

Литература:

1. Браун Марк Грэм. За рамками сбалансированной системы показателей. Как аналитические показатели повышают эффективность управления компанией / [Пер. с англ. И. Ильиной]. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2013.
2. Минаков В.Ф. Классификация показателей инновационных проектов на основе аналогового и дискретного представления // Сборник материалов 7-й международной научной конференции «Информационные технологии в бизнесе». – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – С. 38-41.
3. Управление качеством образовательной деятельности: науч. издание / под ред. Н.В. Тихомировой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
4. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ / Электронный документ. – <http://минобрнауки.рф>. – 20.04.2014.

Д. А. Нижник

СПбГЭУ, программа «стратегическое
корпоративное управление»
к.э.н., доцент Пилипенко В.И.

СУДОСТРОИТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ: РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ, ПЕРВЫЕ ИТОГИ.

Судостроительная отрасль – наукоёмкая и трудозатратная отрасль народного хозяйства. Глубокий кризис судопроизводства приостановлен начавшимся процессом реструктуризации и созданием ОАО «Объединённая судостроительная корпорация» - крупнейшего монополиста в области судостроения России. Реструктуризация выявила ряд проблем, без решения которых развитие судостроения в России невозможно. Автором проанализирован процесс реструктуризации ОАО «ОСК» посредством изучения финансовой отчётности. Сравнительные результаты сведены в таблицу анализа. Даны рекомендации для дальнейшего государственного участия в развитии судостроительной отрасли России.

Shipbuilding industry - high-tech and labor-intensive sector of the economy. Deep crisis halted the proceedings to begin the process of restructuring and the creation of «United Shipbuilding Corporation " - the largest monopoly in the field of shipbuilding in Russia. Restructuring has identified a number of problems, without which the development of shipbuilding in Russia is impossible. The authors analyzed the restructuring process of "USC" by examining financial statements. Comparative results are summarized in table analysis. Recommendations for further government involvement in the development of the shipbuilding industry in Russia.

Ключевые слова: Объединённая судостроительная корпорация, реструктуризация судостроительной отрасли, система налоговых преференций, зарубежные верфи, мировой рынок гражданского судостроения

Keywords: United Shipbuilding Corporation, the restructuring of the shipbuilding industry, the system of tax preferences, foreign shipyard, the world market of commercial shipbuilding

Развитие судостроительной отрасли в России медленно, но настойчиво сдвинулось с «мёртвой точки». Правительство все чаще обращает внимание на судостроение в долгосрочной перспективе. Круглые столы стали проводиться с участием не только представителей органов власти и управления, но и заинтересованных лиц в области судостроения.

Судостроение представляет собой наукоёмкую и трудозатратную отрасль народного хозяйства. В настоящее время продолжающийся в отрасли процесс реструктуризации явно выявил проблемы, требующие безотлагательного решения.

Исторически сложившаяся тенденция в отрасли – обслуживание оборонного комплекса страны – себя не оправдывает, напротив, выявляет следующие проблемы:

- Физическая и моральная изношенность основных производственных фондов (большая часть производственной базы судостроительной отрасли России – это «сэконд хэнд» иностранного оборудования со средним коэффициентом использования 70% - 80% от нормативного срока).
- Высокий уровень налогообложения и таможенных платежей (льготы не предоставлены, налоговых и таможенных преимуществ не имеется).
- Неблагоприятные условия финансирования в отрасли по сравнению с зарубежными верфями (высокий уровень процентных ставок по кредиту, краткосрочный кредит, максимальная сумма кредитных средств – 50%).
- Отсутствие логистики в области гражданского судостроения (доставка запасных и/или составных частей не продумана, транспортное обслуживание не учитывает реального положения дел в судостроении).
- «Кадровый голод» (нарушена преемственность поколений, квалифицированные кадры стареют, система обучения не учитывает современные технологии).

Анализ эффективности реструктуризации судостроительной отрасли возможен путём сравнения финансовых показателей деятельности ОАО «Объединённая судостроительная корпорация». Учитывая, что создание ОАО «Объединённая судостроительная корпорация» состоялось в 2007 году, первые финансовые показатели деятельности – это годовой отчёт за 2008 год.

Годовая отчётность согласно закону «Об акционерных обществах» должна быть утверждена общим собранием акционеров не позднее 31 июля года, следующего за отчётным. В настоящее время имеются финансовые показатели за 2012 год, так как отчётность за 2013 год ещё не сформирована.

В связи с этим, сравнению подлежат 2008 - 2012 финансовые годы (Таблица 1).

Таблица 1.

Динамика финансовых показателей ОАО «ОСК» 2008 – 2012 гг. [4].

Динамика финансовых показателей 2008 - 2012 годы						
№	Основные финансовые показатели, тыс. руб.	2008	2009	2010	2011	2012
1.	Валовая прибыль	1 428	32 020	20 311	400 655	184 336
2.	Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	(37014)	96 152	154 202	779 243	(635745)
3.	Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	(38741)	(71980)	(932)	(15671)	(3556)
4.	Выручка (нетто) от продажи товаров, продукции, работ, услуг	40 169	104 000	21 243	416 326	187 892
5.	Кредиторская задолженность,	62 578	19 148 502	11 361 853	19 176 447	45 485 678

Из представленной таблицы заметен скачкообразный рост валовой прибыли. Убыток 2008 года многократно увеличен в 2012 году. Выручка падает, кредиторская задолженность напротив существенно возрастает. Тем самым можно сделать вывод, что реструктуризация судостроительной отрасли не достигла намеченных целей. В отрасли имеются проблемы, решение которых нельзя откладывать «в долгий ящик». Система налоговых преференций требует оперативного рассмотрения на законодательном уровне.

Традиционно судостроительная отрасль была направлена на обеспечение интересов государства в области обороны и безопасности. Её доля в общем объёме производства ОПК более 1/4, в экспорте военной-технической продукции – до 1/3. Общее число занятых в отрасли, без учёта контрагентских предприятий – около 200 тыс. человек.

Судостроение обладает высоким потенциалом. С одной стороны, рыночный спрос, который сегодня предъявляется к продукции отрасли, требует собственной научной и технической базы. С другой стороны, судостроение формирует внутренний рынок сбыта продукции иных отрас-

лей промышленности. Чем больше будет спрос на материалы со стороны судостроения, тем больше будет стимулов для улучшения переработки в сырьевых отраслях.

Анализ развития мирового рынка гражданского судостроения позволил определить основную цель стратегии развития судостроительной отрасли: создание нового конкурентоспособного облика судостроительной промышленности на основе оптимизации производственных мощностей, модернизации и технического перевооружения, совершенствования нормативно-правовой базы в целях удовлетворения потребностей государства и бизнеса в современной судостроительной продукции.

Законодательное и нормативно-правовое обеспечение предусматривает внесение изменений и дополнений в отдельные законодательные акты в части развития судостроительной промышленности. Меры, необходимые к принятию государством, можно разделить на два крупных блока: системный блок мер (носят общий характер и применяются во многих сферах промышленности с длительным циклом производства), и специальный блок мер (направлены на развитие именно судостроительной промышленности). И те, и другие меры имеют долгосрочный характер, но их принятие необходимо уже на первом этапе реализации стратегии.

К системным мерам относятся:

- Пересмотр системы косвенного налогообложения: принятие нулевых ставок НДС на импортируемое оборудование, аналоги которого в России пока не производятся.

- Создание благоприятного кредитного портфеля: субсидирование процентных ставок по кредитам отечественных банков, а также затрат, связанных с использованием иных финансовых инструментов при постройке судов в России.

- Софинансирование инвестиционных проектов: привлечение иностранных инвесторов, активное внедрение государственно-частного партнёрства.

Специальные меры включают в себя:

- Освоение морского шельфа приоритетно средствами российской промышленности.

- Ограничение использования иностранных судов и судов, построенных за рубежом, при каботажных перевозках, а также на внутренних водных путях.

- Разработка механизма стимулирования строительства рыбопромысловых судов на отечественных предприятиях.

- Развитие системы лизинга для судоходных компаний, приобретающих российские суда речного флота.

Комплексная модернизация и развитие предприятий отрасли должны проводиться по нескольким направлениям и предусматривать техническое

переворужение, внедрение информационных технологий и оптимизацию производственных мощностей.

При этом с государства не снимается обязанность поддерживать благоприятный инвестиционный климат, который предполагает низкую налоговую нагрузку, доступность долгосрочного кредитования, конкуренцию между производителями. Очень важно привлекать зарубежных инвесторов, которые не только имеют современные технологии, но и большой опыт продвижения судостроительной продукции на товарные рынки.

Литература

1. Развитие судостроения на 2013–2030 годы. Государственная программа Российской Федерации. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.12.2012 г. № 2514-р. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: <http://www.fishnews.ru/rubric/ofitsialno/6503>

2. Логачев С.И., Чугунов В.В., Горин Е.А. Мировое судостроение: современное состояние и перспективы развития. [Текст]. - 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Морской Вестник, 2009.

3. Министерство энергетики Российской Федерации. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: <http://minenergo.gov.ru/>

4. ОАО «Объединённая судостроительная корпорация»: отчётность. Центр раскрытия корпоративной информации. [Электронный ресурс]. / Режим доступа: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=12347>

А. В. Спирина

СПбГЭУ, программа «Стратегическое и корпоративное управление»

Е. П. Милованова

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

д.э.н., доцент, Сулейманкадиева А.Э.

ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА В ВУЗЕ НА ПРИМЕРЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА

В условиях ориентации общества на развитие системы по управлению экономикой знаний встает вопрос о выстраивании схем качественного управления происходящим в мере процессам. Так, в качестве примера, в докладе рассматривается модель создания единого информационного пространства среди молодежи как перспективное направление деятельности вузов в аграрной сфере на примере портала молодых СМИ «Голос молодежи».

In terms of orientation of society to develop a system for managing knowledge economy raises the question of building the schemes quality management processes occurring in the least. So, as an example, the report looks at the model of common information space among the youth as a promising line of universities in the agricultural sector on the example of youth media portal "Voice of Youth."

Ключевые слова: конвергенция в образовании, единое информационное пространство, информационный портал, Форум Молодежных СМИ.

Key words: convergence in education, a single information space, an information portal, the Youth Forum Media.

В современном обществе объемы информации и знаний постоянно увеличиваются, и информация становится средством управления, ресурсом управления, приобретает товарный вид [6]. Становясь основным ресурсом экономического развития и роста, значимость информации возрастает, занимая все больший удельный вес в структуре стоимости продуктов и услуг. Но обилие информации, порой её перенасыщение, не способствует более эффективному экономическому развитию общества. В условиях интенсивного развития экономики знаний система высшего образования играет важнейшую роль, так как образовательная среда выступает промежуточным звеном в системе создания, трансформации использования знаний [7]. В этой связи возникает вопрос как о качестве имеющейся и вновь созданной информации и знаний, но и качественном их использовании в реальной экономике. В зависимости от того, как будут выстроены схемы и модели управление знаниями как в отдельно взятой организации, так и в государстве в целом и будут решаться многие общественно-значимые вопросы.

Для выработки совместных решений, построения общих планов на будущее необходимо создание единого информационного пространства, которое обеспечивало бы связь между различными частями общей системы. К сожалению, сейчас в стране такой схемы не выстроено, либо она работает не эффективно. Примером тому являются образовательные учреждения, которые являются промежуточным звеном в процессе. Так, вузы как структура генерации новых знаний, способная диктовать условия и приоритетные направления развития общества, формировать общественное мнение о профессиях, по которым ведется подготовка студентов, в большинстве случаев занимается только рекламированием своих образовательных услуг с целью увеличения набора студентов. И если отдельно взятый вуз выполняет данные требования, то в одиночку не способен противостоять негативным тенденциям (к примеру, отношение к аграрному сектору экономики) [1]. Работа в этом направлении требует объединения информационного пространства вузов и системного использования информационных технологий. Так же современный уровень образования в условиях информатизации общества не соответ-

ствуется сложившемуся уровню технологического уклада. Это заметно в отставании России от стран Запада в областях роботостроения, нанобиотехнологий, информационных услуг, наносистемной техники. Причина, сложившейся ситуации кроется в аккумуляции знаний в одних руках. В результате не происходит развитие научных разработок, выработке новых управленческих решений. А в современное время только на стыке наук возможны новые открытия. Так, по словам председателя Высшей аттестационной комиссии Владимира Филиппова, необходима конвергенция в науке, объединение различных областей знаний, которые позволили бы выстроить систему подготовки студентов, комплексно подходящих к решению возникающих задач. Вузы должны способствовать расширению их кругозора, а не подготовке узких специалистов в отдельно взятой отрасли. Так же и в науке, необходима подготовка ученые из разных областей, способных понимать друг друга [2]. Поэтому, необходимо обеспечить общедоступность образования, постоянный открытый обмен знаниями, для развития конвергенции в науке для создания новых знаний.

Выходом из данного положения может быть создание единого информационного пространства, что стало бы перспективным направлением деятельности вузов в сфере «Социальных технологий и инженерии» и позволило бы улучшить свою работу, обеспечить выработку новых видов знаний и технологий, расширить область своих применений и улучшить качество подготовки и профессионализма своих студентов.

Проанализировав основные группы наиболее типичных отраслевых Интернет-ресурсов в аграрном секторе, можно отметить, что наиболее острая потребность возникает в качественном аграрном информационном портале [3].

Таблица 1.

Группировка аграрных Интернет - ресурсов

Группа ресурсов	Значимость ресурса	Функциональное значение	Экономика ресурсов
1. Интернет-ресурсы общественных организаций - союзов сельскохозяйственных товаропроизводителей и т.п.	Ресурсы национального и регионального значения	Визитная карточка общественных организаций с минимальными интерактивными возможностями.	Минимальные затраты на информационную поддержку, техническое сопровождение. Частичная окупаемость таких ресурсов достигается за счет членских взносов и интернет-рекламы

Окончание табл. 1

Группа ресурсов	Значимость ресурса	Функциональное значение	Экономика ресурсов
2. Интернет-ресурсы организаций, представляющих информационно-консультационные услуги для сельхозтоваропроизводителей	Ресурсы национального и регионального значения	Инструмент отраслевого информирования и консультирования.	Финансируются из региональных и ведомственных бюджетов, а также за счет Интернет-рекламы
3. Интернет-ресурсы, представляющие региональные агропромышленные комплексы	Региональный уровень	Инструмент отраслевого информирования и дистанционного взаимодействия	Финансируются из региональных бюджетов, за счет оказания платных услуг, Интернет - рекламы
4. Узко специализированные Интернет - ресурсы, позиционирующие себя как порталы	Региональный уровень и межрегиональный уровень	Площадки информационного взаимодействия сельхозтоваропроизводителей, как правило, одного географического региона	Как правило, это независимые проекты, функционирующие на принципах самоокупаемости за счет предоставления платных услуг, в том числе Интернет-рекламы.

Проблема формирования единого пространства заключается в том, что оно не может быть создано сверху (административно), а может только вырасти, самоорганизоваться, к примеру, через Студенческие Советы в университетах. В сетевом устройстве проблема достижения единых представлений не существенна, важно наличие общего, т.е. того, что интересно и значимо для многих. Портал должен объединять молодежь, заинтересованную в получении качественного образования и профессиональной подготовки.

Так, на примере проекта единого портала молодежных СМИ «Голос молодежи», разработанного в Санкт-Петербургском государственном аграрном университете в 2013 году, можно отметить положительный опыт в формировании единой информационной среды, посредством студентов ВУЗов.

Интернет-портал <http://golos-molodeji.org/> объединяет усилия разных вузов в формировании информационного пространства регионов, содержащих конструктивное видение по вопросам профессионального роста в аграрном секторе, здорового образа жизни, спорта, патриотизма и преемственности поколений.

Портал молодёжных СМИ — это Синтез Молодёжных Идей, который осуществляется для того, чтобы голос молодёжи зазвучал и был услышан во всех регионах.

Основными направлениями работы проекта в реализации поставленных задач службы внешней информационной политики вузов являются:

- I. Информационно-аналитическая служба;
- II. Развитие телестудии;
- III. Пресс-служба;
- IV. Развитие связей с регионами (проведение межрегиональных форумов студенческих СМИ и интернет- конференций);
- V. Поддержка сайта (Молодежного портала). [4]

Для наиболее эффективного управления работы, была создана организационная схема управления группой.



Рисунок 1. Организационная схема управления группой.

Для реализации данного спектра задач, привлекается внимание государственных, муниципальных органов власти, общественных организаций, бизнеса и средств массовой информации к вопросам развития интеллектуального потенциала молодёжи.

В этой ситуации важно сообща выработать принципиально новые способы реализации гражданских инициатив, предлагающих молодёжи фундаментальную жизненную перспективу, устойчивость развития и места приложения их труда [5].

В течение года на портале молодёжь из различных территорий страны размещала информацию, связанную с их регионом. Так же проводились интерактивные конференции, трансляции и вебинары. Раз в год про-

водятся Форумы, на которых активная молодёжь делится наработками, проведенными за год. В 2013 году Форум собрал - 23 региона страны. По итогам определены основные задачи: это популяризация идей разумной аграрной политики; освещение новейших технологий в сфере АПК, создание учебных фильмов; популяризация рабочих специальностей. Так же, были привлечены ведущие специалисты в сфере АПК. В 2014 году Форум проходил преимущественно в интерактивном режиме и собрал около 200 человек из различных регионов страны. Были подведены итоги за прошедший год: были отмечена необходимость в дальнейшем насыщении портала, привлечения студентов из других вузов.

В результате опыт проведения Форума показал: для наиболее эффективного обмена опытом, знаниями необходимо постоянное насыщение информационного пространства значимой, полезной информацией на едином портале, который обеспечит свободный доступ молодежи.

Создание единого информационного пространства (через порталы) – это всего лишь первый этап к процессу управления экономикой знаний, к примеру, созданию инновационного научно-консультационного кластера.

Дальнейшие этапы:

- 2) Разработка совместных пилотных проектов
- 3) Запуск и ведение проектов, апробация (их раскрутка, поиск инвесторов)
- 4) Вывод проектов на федеральный уровень.

Литература:

1. Нуттунен П.А. Проблемы подготовки системных аналитиков в молодежной среде. // Доклад с публикацией: Материалы международной конференции «Современные проблемы высшей школы (к 200-летию Царскосельского лицея)». 23-24 июня 2011 года г. Пушкин.

2. Интервью с Владимиром Филипповым в студии программы "Правда 24", ОАО «Москва Медиа», 2014 год.

3. Лукьянова Н.Ю. Методология формирования регионального аграрного информационного портала. //Сборник научных статей «Международный Вестник СПбГАУ», 2013 год.

4. Нуттунен П.А. Молодежные познавательные медиа-проекты воспитания подрастающего поколения в решении проблем построения гражданского общества в РФ // Доклад с публикацией: Сборник научных статей по материалам Международной конференции «Формирование человека новой эпохи» 21-22 июня 2012 года. СПб-Пушкин. 2012.

5. Кондратьев С.О., Нуттунен П.А. Социальный медиа-проект воспитания подрастающего поколения «Молодежная аналитика» // Участие во Всероссийском конкурсе научно-исследовательских и творческих работ «Меня оценят в XXI веке». – Национальная система «Интеграция», Государственная Дума РФ, Минобрнауки России. РОСКОСМОС, 2012. Проекту присвоен диплом Первой степени.

6. Сулейманкадиева А.Э. Непрерывные знания как фактор экономического роста// Вестник ИНЖЭКОНа. Серия: Экономика. 2011. № 3. С. 149-153.

7. Сулейманкадиева А.Э. Взаимосвязь системы непрерывного образования, научной системы и системы реальной экономики в условиях экономики знаний// Известия СПбГЭТУ "ЛЭТИ". 2012. № 2. С. 98-105.

Е. А. Стрелецкая
СПбГЭУ, программа «Стратегическое корпоративное управление»
д.т.н., профессор Трофимов В.В.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В МЕТОДОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

В данной статье рассмотрена проблема низкого уровня квалификации членов команды управления проектом и несоответствия имеющихся у них компетенций требованиям международных стандартов. Проанализированы различные стандарты компетенций и возможность составления моделей компетенций должностей. Выявлена и обоснована необходимость компетентных специалистов для обеспечения положительных результатов проекта.

This article considers the problem of low level of the project management team qualifications and the inconsistencies of their existing competencies to international standards. In the article were analyzed different competencies standards and possibility for drafting competency models. It was identified and substantiated the necessity of competent professionals to provide positive results of the project.

Ключевые слова: управление проектами, роли, стандарты компетенций, система менеджмента качества, модель компетенций.

Key words: project management, roles, competency standards, quality management system, competency model.

В настоящее время все более активно внедряются проекты в жизнь организаций, поэтому необходимо создание специальных команд управления проектами, которые способны создать, реализовать, благополучно завершить проект и создать условия жизнеспособности всего совершенного в проекте.

Большинство предприятий, особенно, малых и средних, не могут позволить себе держать постоянно в штате специалистов, которые способны проводить необходимые изменения в менеджменте. Руководство таких предприятий не владеет достаточными знаниями, опытом в области управления проектами и не имеет точного представления о возможностях процессного подхода.

Всё это обуславливает актуальность темы.

Проблемой является низкий уровень квалификации членов команды управления проектом и несоответствие имеющихся у них компетенций требованиям международных стандартов.

Целью является рассмотрение стандартов компетенций в области управления проектами и выявление на основе процессного подхода компетенций команды управления проектами.

На сегодняшний день существует многообразие стандартов, международных и государственных, устанавливающих различные требования к компетентности сотрудников, которые участвуют в проектной деятельности организации путем назначения на следующие роли: руководители проектов; руководители программ проектов; роли в проектных офисах, в крупных проектах и программах. Мною были рассмотрены каждый из стандартов на предмет того, какие компетенции, уровни их измерения и уровни компетентности специалистов они выделяют.

К стандартам в области компетенций Руководителей проектов относятся:

1) GAPPS Performance Based Competency Standards for Global Level 1 and 2 Project Managers. В стандарте определены два уровня компетентности: Global Level 1 - «Руководитель проектов»; Global Level 2 - «Руководитель проектов высокой сложности».

2) AIPM CPPP - Certified Project Practitioner / CPPM – Certified Practicing Project Manager.

3) PMI PMCDF - Project manager competency development framework. ГОСТ 53892 - 2010 «Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов».

К стандартам в области компетенций участников проектной деятельности относятся:

1) ICB v3.0 - International Competence Baseline.

2) GAPPS Performance Based Competency Standards for Program Managers

3) AIPM CPPD - Certified Practicing Project Director.

4) APM - Competence Framework.

Прочие стандарты и практики в области управления проектами:

1) Стандарт The Office of Government Commerce (OGC) Project In Controlled Environment (PRINCE2™).

2) The Guidebook for Project and Program Management for Enterprise Innovation (P2M) - Руководство по управлению проектами и программами для внедрения инноваций на предприятиях.

3) ISO 21500:2012 «Guidance on project management».

Рассмотрев все стандарты, можно сказать, что чаще всего в большинстве из них появляются следующие профессиональные компетенции: мониторинг и контроль проекта, интеграция и управление содержанием, а также управление заинтересованными лицами, и поведенческие компетенции, такие, как эффективность и лидерство.

Рассмотренные мировые стандарты в области проектных компетенций являются базой при разработке моделей компетенций специалистов,

участвующих в проектной деятельности, для организаций любого типа. На основе выбранного стандарта должна развиваться вся корпоративная система управления проектами организации. Чтобы выбрать определенный стандарт, необходимо уточнить организационную зрелость управления проектами, так как существуют стандарты, которые лучше применять в организациях с начальным уровнем зрелости системы управления проектами, а имеются и стандарты, которые лучше использовать в организациях с высоким уровнем зрелости. В первом случае организациям необходимо выстраивать систему оценки уровня компетентности с опорой на стандарты, фокусирующиеся на выделенной роли руководителя проекта и не содержащих сложных, многоуровневых моделей компетенций. Во втором случае организации выстраивают системы долгосрочного планирования и повышения квалификации и карьерного роста специалистов в области управления проектами, которые должны основываться на объективной и релевантной модели компетенций и процедуре оценки уровня компетентности сотрудников, задействованных в проектной деятельности компании.

Таблица 1

Компетенция «управление временем проекта»

Компетенция «управление временем проекта»	
Руководители проектов	Руководители программ проектов
<p>Способствовать развитию графика проекта;</p> <p>Контролировать, дорабатывать согласованный график;</p> <p>Способствовать реализации графика проекта;</p> <p>Планировать управление временем;</p> <p>Управлять временем и графиками;</p> <p>Следить за результатами управления временем и графиков, участвовать в оценке результатов управления временем;</p>	<p>Планировать время программы;</p> <p>Управлять временем программы;</p> <p>Контролировать управление временем проекта;</p> <p>Оценивать время программы;</p>

«Управление персоналом» – один из процессов системы менеджмента качества (СМК).

Анализ требований стандартов ISO серии 9000 позволяет выделить две первоочередные задачи в отношении управления персоналом, решение которых позволит существенно повысить эффективность СМК:

- 1) Разработка систем мотивирования персонала.
- 2) Определение и формализация требований к персоналу, например, посредством построения моделей компетенции должностей и/или бизнес-ролей [1, с.16]. Построенные модели компетенции позволяют:

- Четко регламентировать перспективные требования к компетенции всего персонала компании, получив реестр компетенций.
- Определить набор компетентностей, требуемый для выполнения каждого процесса. Тем самым устанавливается взаимосвязь между процессами организации и компетенцией ее сотрудников;
- Установить причинно-следственные связи между стратегическими целями компании и требованиями к персоналу.

Основываясь на вышеперечисленные стандарты компетенций, я сформировала модель компетенции «управление временем проекта». Пример можно увидеть в Таблице 1.

Итак, как было сказано ранее, компетентные специалисты, способные применять свой опыт и знания, чтобы обеспечить положительные результаты проекта, необходимы для организаций, особенно, проектно-ориентированных.

Литература:

1. Системы менеджмента качества – требования. [Текст]: Международный стандарт ИСО 9001:2000.

Н. М. Харьковская
СПбГЭУ, программа «Стратегическое
корпоративное управление»
д.э.н., профессор Лаврова Т.А.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматривается понятие стратегического партнерства и его конкурентные преимущества.

The concept of strategic partnership and its competitive advantages are considered in this article.

Ключевые слова: стратегический, партнерство, конкуренция

Key words: strategic, partnership, competition

Создание стратегического партнерства – одна из самых могущественных стратегий, обеспечивающих продвижение компаний по пути экономического процветания. Если совместно предприятие хорошо работает, то оно дает участникам возможность учиться друг у друга и извлекать взаимную выгоду, а также позволяет им получить такие результаты, которые были бы невозможны при работе порознь.

На сегодняшний день нет единого мнения, что такое стратегическое партнерство. А.Л. Гапоненко и А.П. Панкрухин в работе "Стратегическое управление" дают следующее определение: «Партнерство организаций представляет собой их организованное взаимодействие для достижения наиболее эффективным путем общих (или хотя бы не вызывающих противоречия) экономических, социальных и иных целей» [1,с.205]. Основой партнерства они считают кооперацию экономических субъектов на базе, во-первых, частичного совмещения их интересов, а, во-вторых, осознания ими того факта, что конкуренция между ними не даст особых преимуществ даже победителю. Таким образом, они выделяют объективную и субъективную предпосылку партнерства, при совмещении которых может быть достигнут необходимый эффект. Во многих источниках ссылаются на определение партнерства как — сотрудничество одной компании с другой, более крупной и мощной, для достижения общих экономических и стратегических целей [5]. Так, Томпсон понимает под ним соглашения о сотрудничестве, выходящее за рамки обычных договоров между компаниями, но не предполагающее слияний и создания юридически оформленного совместного предприятия. Некоторые стратегические союзы, тем не менее, по его мнению, предполагают соглашения о приобретении одним или несколькими участниками долей в уставном фонде других участников [3,с.139].

Принимая во внимание существующие точки зрения на сущность данного понятия, мы можем определить стратегическое партнерство как координацию деятельности организаций по важным и перспективным направлениям, а также как особую форму бизнеса, когда объединяются ресурсы нескольких субъектов, в результате чего возникает солидарная ответственность за работу по использованию этих ресурсов. Оба варианта характерны как для малого, среднего, так и для крупного бизнеса.

В настоящее время в экономике вступают в силу факторы, которые настойчивее, чем когда-либо прежде, заставляют владельцев бизнеса прибегать к силе совместных предприятий. Ориентированность современной экономики на потребителя приводит к тому, что большинство предприятий сами по себе не смогут удовлетворить требования потребителей, если в течение длительного времени не станут выделять на это значительные финансовые и прочие ресурсы. Этому существует альтернатива, которая заключается в разделении риска с другим предприятием, что позволит расширить видение и решить параллельные задачи. Как отмечает Уоллес, технологический процесс существенно ослабил влияние времени и пространства в мире бизнеса, что позволяет мелким и средним предприятиям успешно удовлетворить потребности крупных корпораций, что было невозможным ранее. Крупные компании сталкиваются с тем, что предприятия малого бизнеса немного превосходят их в соотношении цены и

прибыли, и поэтому зачастую готовы рассматривать возможность партнерства с ними [3,с.16]. Наконец, глобальная конкуренция за присутствие на национальных рынках разных стран и борьба за новые технологии и получение преимущества по ресурсным возможностям для успешной конкуренции в будущем является предпосылкой для создания партнерств. Партнерство помогает компании реализовать следующие задачи: быстрое проникновение на национальные рынки, вхождение в новые отрасли, доступ к новым технологиям и опыту, получение новых возможностей за счет объединения ресурсов.

Стратегическое партнерство может реализовываться в разных формах, как совместное ведение бизнеса с постоянными покупателями продукции, различные формы сотрудничества с конкурентами, поставщиками, создание совместных предприятий при реализации разных типов интернациональных стратегий. Приведем некоторые примеры стратегических партнерств. Промышленные компании, как правило, создают союзы с поставщиками материалов и комплектующих, чтобы эффективнее управлять поставками и ускорить продвижение новых продуктов на рынок. Например, Ford Motor Company (54% деталей производят в компании, 46% получают от поставщиков). Pfizer и Warner-Lambert заключили соглашение о партнерстве для вывода на рынок препарата Lipitor, снижающего уровень холестерина. Warner-Lambert предоставила продукт, а Pfizer – маркетинговые возможности. Philips и Nike - проектирование и изготовление спортивной одежды и снаряжения Nike, предусматривающих специальные «карманы» для электроники Philips.

В современной меняющейся экономике стратегическое партнерство позволяют бизнесу создать серьезное конкурентное преимущество путем доступа к ресурсам и возможностям партнера, а именно: рынки, технологии, капиталы и люди. Создание команды позволяет участникам процесса суммарно расширить свои ресурсы и способности, а от этого расти и расширяться намного быстрее и эффективнее. «Партнерство не только компенсирует слабые стороны компании и дает ей новые конкурентные преимущества, но и усиливает совместное конкурентное давление партнеров на их общих соперников при ослаблении конкуренции между собой. Потенциальных конкурентов можно нейтрализовать, превратив их в партнеров» [3,190].

Длительность и прочность союзов компании зависят в первую очередь от успешности их совместной деятельности, соответствия меняющимся внутренним и внешним условиям и готовности корректировать первоначальные условия в случае необходимости. Союз распадается, если есть расхождения в целях и приоритетах между участниками, конкуренция между участниками. В целом же преимущества стратегического партнерства пере-

вешивают его недостатки и опасности, если тактика партнерства применяется правильно.

Таким образом, большинство компаний объединяются с целью достижения определенных положительных экономических эффектов, которые возникают в результате объединения финансовых, производственных, управленческих и научных ресурсов. Сочетание данных ресурсов определяет потенциал организации. При создании интегрированных корпоративных структур предполагается получение положительных синергических эффектов вследствие и непропорционального роста потенциала организации. Итак, стратегические партнерства между независимыми организациями для достижения различных целей являются очень важной стратегией организаций, как в мире, так и в России.

Литература:

1. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление. - М: Омега-Л., 2004. – 472 с.
2. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: Теория и практика: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
3. Томпсон-мл., Артур А., Стрикленд Ш А. Дж. Стратегический менеджмент: Концепции и ситуации для анализа, 12 издание: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 926 с.
4. Уоллес Р.Л. Стратегические альянсы в бизнеса. Технологии построения долгосрочных партнерских отношений и создания совместных предприятий/Пер. с англ. – М.: Добрая книга, 2005. – 288 с.
5. Фокин Н.И Партнерство (аналитический обзор) [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://dictionary-economics.ru/art-20>
6. Хашковский А. Социальная ответственность, партнерство и проблемное управление. - Менеджмент сегодня. - №2. - 2002. – 10 с.

СЕКЦИЯ 15. СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Н. В. Биличенко

СПбГЭУ, программа «Логистика и Управление качеством»

к.э.н., доцент Семченко А.. А.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ БРЕНДИНГА КАК ВАЖНОГО ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Статья посвящена интернет-брендингу как современной качественно новой форме маркетингового продвижения продукции и значительному фактору повышения конкурентоспособности предприятия. Рассматриваются различия традиционного брендинга и интернет-брендинга, основы и особенности его функционирования в глобальном информационном пространстве.

This article deals with the main aspects of the internet-branding as a modern qualitatively new form of marketing promotion of products and a significant factor in increasing the competitiveness of the enterprise. Discusses the differences between traditional branding and internet branding, bases and peculiarities of its functioning in the global information space.

Ключевые слова: интернет-брендинг, конкурентоспособность, бренд-коммуникация, лояльность потребителя.

Key words: internet branding, competitiveness, brand communication, customer loyalty.

Брендинг является одним из важнейших элементов маркетингового продвижения и значительным фактором повышения конкурентоспособности предприятия. Узнаваемость и приверженность бренду - это то, чего хочет добиться любой производитель. Создав эффективный бренд, предприятие может снизить свои риски и обеспечить успех бизнеса.

Появление и интенсивное развитие за последнее десятилетие интернет-пространства в России предложило новые стратегические возможности для брендинга. Первопроходцами интернет-брендинга считаются западные и крупные национальные компании, но в этом направлении уже активно движутся и все те, кто собирается добиться значительных результатов и занять свое место в сознании потребителей.

От обычного брендинга интернет-брендинг отличает сам принцип восприятия информации потребителем, высокая скорость распространения информации и возможность охвата более широкой аудитории, построение с ней диалога и стимулирование ее высокой активности, оперативность управления всеми процессами и сравнительно низкая стоимость маркетинговых мероприятий. Современные интернет-технологии позво-

ляют в режиме реального времени осуществлять мониторинг бренда, отслеживать показатели посещаемости сайтов, отдельные характеристики потребительской аудитории и число совершаемых ею покупок.

Без сильного и легко узнаваемого бренда добиться успеха в Интернете практически невозможно. Шансы на то, что пользователь Интернета целенаправленно зайдет на сайт компании, ничтожно мал, и еще меньше вероятность того, что, побывав на нем один раз, он когда-нибудь посетит его вновь.

Для качественного брендинга в Интернете или интернет-брендинга (от англ. internet branding или e-branding) недостаточно простого размещения в сети информации о продукте или компании. Необходим специально разработанный комплекс маркетинговых мероприятий, направленный на ознакомление аудитории интернет-сети с продвигаемым продуктом или услугой, а также на повышение лояльности к нему потенциальных потребителей. «Основное правило интернет-брендинга гласит: привлеки, заинтересуй, удержи, узнай и расположи» [5, 71].

Интернет-брендинг условно можно разделить на три основных этапа: 1) ознакомление пользователей с предложенным продуктом или услугой и обеспечение узнаваемости бренда; 2) мероприятия по созданию положительного образа бренда; поддержание позитивного имиджа. Завоевание внимания и доверия целевой аудитории – один из важнейших принципов брендинга в Интернете. Потребитель играет в этом особом информационном пространстве активную роль. Он сам выбирает, что читать или просматривать, но не может попробовать, потрогать или понюхать товар. Поэтому любой негативный опыт пользователя от первой интернет-«встречи» с брендом может свести все последующие маркетинговые усилия к нулю.

Интернет-брендинг в режиме он-лайн (создание и развитие бренда осуществляется исключительно в среде Интернет), а также офф-лайн (для бренда компании Интернет выступает как один из каналов бренд-коммуникаций) в основном ведется в направлениях электронной коммерции, оказании интернет-услуг и участия в контент-проектах [6, 131].

Бренды, представленные в мировом и российском Интернете, условно можно разделить на следующие категории:

1. Контент-проекты:

-новостные (например, Lenta.ru);

-тематические (4p.ru - сайт, посвященный методологии и практике маркетинга);

-отраслевые (metalcom.ru - металлургический портал);

-поисковики и классификаторы (так называемые «системы управления трафиком»). По своей сути они представляют интеграцию собственного контента с большим количеством аннотированных ссылок на другие ресурсы Интернета. Среди таких представителей - Rambler, Aport и пр.

2. Онлайн-сервисы. Сюда можно отнести почтовые сервисы (mail.ru, yandex.ru), ресурсы поиска работы (job.ru), системы хостинга сайтов и др.

3. Интернет-услуги. К этой категории относятся компании и службы, оказывающие услуги в сети. Сюда входят web-разработчики, дизайн-студии, интернет-агентства, провайдеры Интернета и т.д.

4. Электронная коммерция. В эту категорию входят электронные магазины (ozon.ru), торговые системы (e-commerce.ru), системы наличных платежей в Интернете (webmoney.ru) и т.д.

5. Бренд, перенесенный из оффлайн-бизнеса. Сейчас уже все труднее представить успешно работающую компанию без своего представительства в Интернете. Пионерами в этой области явились телекоммуникационные, компьютерные компании, а Интернет служил только информационно-презентационному наполнению. Теперь на интернет-представительство возлагается еще и роль мощного маркетингового инструмента.

В российском сегменте Интернета экспансия известных компаний пока только начинается. И хотя свои представительства в сети имеет все большее количество российских фирм, практически все они представлены в онлайне значительно слабее, чем в оффлайне.

В основном, эти компании придерживаются двух вариантов стратегического развития: стратегии по репозиционированию бренда и стратегии подражания.

Стратегия по репозиционированию бренда помогает не только привлечь новых пользователей, но и вывести бренд на новый качественный уровень. Примером репозиционирования может быть возможность отправки бесплатных SMS-сообщений со своих сайтов, предложенная операторами мобильной связи.

Стратегия подражания известным брендам или поддержания чаще всего используется запускающимися проектами, которые не предлагают потребителю ничего принципиально нового. В определенных случаях это может помочь создать свой бренд: типичный пример – Amazon.com и Ozon.ru.

Одной из особенностей, которую следует учитывать в интернет-брендинге — в интернет заходят многие, но не все. К глобальной сети обращаются разные категории пользователей, имеющие различные предпочтения. В основном это люди с высшим образованием, средним и высоким доходом, активной жизненной позицией. Не стоит забывать и о технических ограничениях, связанных с необходимостью подключения к глобальной сети.

По данным исследований компании TNS свидетельствуют: Интернет стал привычным источником информации, пространством, где многие россияне общаются, развлекаются и совершают покупки. Больше всего пользователей Интернета в возрастной группе от 25 до 44 лет. Эта категория составляет 48% пользователей в малых городах и 46% от всех пользователей Москвы. Жители Москвы и других городов-миллионников более

активно используют возможности сети: москвичи проводят в Интернете больше времени (чуть менее 2х часов в день) и посещают большее количество сайтов (около 120 сайтов в среднем за месяц). Стремительный рост продолжает аудитория мобильного Интернета. За год количество «мобильных» пользователей выросло на 48% в городах с населением от 100 до 799 тысяч жителей, на 45% в Москве и на 34% в других городах-миллионниках. Такое увеличение напрямую связано с ростом проникновения смартфонов и планшетов в стране [7].

Следует отметить, что не для всех компаний брендинг в Интернете одинаково эффективен: некоторые компании будут успешно продвигаться в сети (например, предлагающие FMCG-товары или оказывающие B-2-B-услуги), а некоторые станут испытывать определенные трудности.

Интернет-бренды также отличаются большой динамичностью, что объясняется быстротечностью времени в сети. Так, компании «Кока-Кола» пришлось идти более нескольких десятков лет по пути, который в итоге позволил ей стать лидером рынка и одним из самых популярных и известных продуктовых брендов, а каталогу «Yahoo!» на это потребовалось всего 5 лет.

Еще одна особенность интернет-брендинга – виртуальные сообщества, которые охватывают большое количество людей. Часто у всего сообщества складывается примерно одинаковое представление о бренде, и формируют его, как правило, «лидеры мнений». В зависимости от обстоятельств это может стать как преимуществом, так и недостатком: если не обращать на нее внимания, последствия для бренда могут быть катастрофическими. Такие компании как Intel, Microsoft, «Яндекс» и некоторые другие уже сейчас ведут активную PR-деятельность в интернет-сообществах, например, в IT-сообществе «Хабрахабр» (<http://habrahabr.ru>).

В результате перехода в виртуальное пространство интернет-бренд сохранил большинство свойств и характеристик бренда, но имеет и целый ряд уникальных качеств, присущих только ему. Отличительными особенностями интернет-брендов являются критерии оценки брендов, отличные от традиционных. Традиционная система оценки качества товаров и услуг уходит на второй план. На первое место выходят критерии, связанные со спецификой коммуникаций в Интернете: объем предоставляемой информации, удобство и простота в работе, возможность использования индивидуальных настроек, удобная система навигации, безопасность и конфиденциальность и пр.

В результате проведенного исследования целесообразно выделить следующие современные аспекты брендинга как основы конкурентоспособности: происходит развитие цифровых технологий, интенсивный процесс возникновения новых брендов, увеличивается прозрачность рынка, потребитель достаточно информирован, скептически и критически на-

строен, «завоевать» его становится все труднее и труднее и, как следствие, сокращается жизненный цикл товара (бренда).

Глобальная сеть открыла перед покупателями широчайшие горизонты выбора, предоставила поставщикам дополнительные шансы на реализацию своей продукции а, следовательно, создала новые сегменты маркетинговой конкуренции и поставила перед бренд-менеджерами более сложные задачи формирования в обществе рыночных символов, традиций, образцов, идеалов и мифов. Бренды, которые хотят стать частью жизни своих потребителей, вынуждены выходить он-лайн для установления связи с целевой аудиторией, компании ищут новые способы использования интернет-ресурсов для взаимодействия с потребителями. В противном случае, они могут стать брендами вчерашнего дня.

Литература:

1. Алексеев А. В. Бренд и интернет — поиск эффективных решений // Бренд-менеджмент. – 2012. - №6. – С. 23-34.
2. Брайан Халлиган, Дхармеш Шах Маркетинг в Интернете: как привлечь клиентов с помощью Google, социальных сетей и блогов = Inbound Marketing. — М.: «Диалектика», 2010.
3. Голик В. С. Эффективность интернет-маркетинга в бизнесе. — Минск: Дикта, 2008.
4. Байков Владимир Дмитриевич Интернет: поиск информации и продвижение сайтов. — Санкт-Петербург: ВHV, 2000.
5. Ладик С. Первые шаги в интернет-брендинге // Маркетинг и реклама. — январь 2011. – №1 (173). – С. 69-71.
6. Рудая Е. А. Основы бренд-менеджмента.- М.: Аспект-пресс, 2006.
7. Аудитория Интернета в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tns-global.ru/press/news/183388/?sphrase_id=9527

А. М. Вотченикова

СПбГЭУ, программа «Управление качеством
и конкурентоспособностью»
д.э.н., профессор Леонова Т. И.

МОДЕЛИ КАЧЕСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ

В статье рассмотрены модели качества в сфере услуг, их содержание, преимущества и недостатки, сделан вывод о наиболее предпочтительной модели на основе определения индекса лояльности клиентов

Ключевые слова: качество услуг, удовлетворенность, лояльность клиентов

Сфера услуг характеризуется специфическими особенностями, связанными с нематериальностью и неосвязаемостью услуг, неясными крите-

риями характеристик и показателей выполнения услуг, возможностью участия самих клиентов в ходе процесса оказания услуги и подобные. Успех деятельности организаций сферы услуг в большей мере зависит от восприятия клиентами качества услуг, их удовлетворенности и лояльности. Приоритет качества и удовлетворенности клиентов при выборе услуг, как важнейших факторов, обеспечивающих конкурентное преимущество на рынке предоставления услуг, определяет значимость построения моделей качества в сфере услуг.

В современной практике для измерения и менеджмента качества в сфере услуг успешно используются модели SERVQUAL[6], SERVPERF [1], метод «таинственного» покупателя [5], концепция «нейтральных» зон [2], применяются индексы удовлетворенности (CSI) [3] и индексы лояльности (NPS) [4].

В России на сегодняшний день еще не сформировалась система оценки качества сферы услуг, позволяющая измерить уровень качества и выявить резервы его повышения и управления. Таким образом, выбор модели качества в сфере и их методическое обеспечение в российских организациях сферы услуг своевременна и актуальна.

Достоинства и недостатки основных методов измерения качества услуги представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Анализ моделей качества услуг

Название модели	Сущность	Достоинства	Недостатки
Методика SERVQUAL	Определяет удовлетворенность клиента услугой как разности восприятия потребителей и ожиданий по набору характеристик производства и предоставления услуги	Наглядность полученных результатов, отсутствие специальной подготовительной работы, возможность проведения собственными силами компании	Сложность формирования эталонов критериев качества услуги, сложные анкеты
Методика SERVPERF	Определяет уровень выполненного качества	Более простая, направлена на потребительское восприятие качества	Не учитывает потребительские ожидания
Метод «таинственного» покупателя	Оценка сервиса выполняется с помощью подготовленных людей в роли обычных покупателей	Прямые доказательства, научный подход	Значительные временные и финансовые затраты на реализацию подготовительного этапа, небольшой охват

Окончание табл. 1

Название модели	Сущность	Достоинства	Недостатки
Концепция «нейтральных» зон	Формируются критические зоны обслуживания	Контроль уровня обслуживания	Опирается на гипотезу независимого восприятия
Методика расчета индекса удовлетворенности клиентов CSI	Определяется удовлетворенность клиентов на основе анкеты	Объективная оценка удовлетворенности на основе большого количества клиентов.	Высокие затраты на проведение. Сложные анкеты.
Методика расчета индекса лояльности NPS	Определяется индекс лояльности на основе анкетирования для детракторов.	Удобство применения результатов, наличие корреляции с финансовыми показателями	Учитывает только один критерий лояльности (рекомендации компании), не учитывает другие аспекты удовлетворенности/лояльности.

С нашей точки зрения одной из наиболее предпочтительных моделей может являться модель NPS –Referral Willingness (Net Promoter Score). Подход (CSI) с множеством измеряемых параметров имеет два основных недостатка: сложность для использования и нечеткая взаимосвязь с показателями прибыли и роста компании. Это определило необходимость упрощения исследований и приведению результатов к более конкретным показателям, отражающим реальное соотношение мнения клиентов о компании с ее финансовыми результатами, и позволяющим предпринимать мероприятия по изменению мнения клиентов о работе компании.

В настоящее время как инструмент для оценки текущей ситуации и выявления приоритетов по усовершенствованию качества обслуживания клиентов все чаще используется показатель NPS. Мировой практикой установлено, что NPS обладает рядом преимуществ определяемых, тем, что это более точный показатель, который оценивает поведение клиента и влияет на рост компании, это универсальный показатель (применим для всех линий бизнеса), это показатель, доступный пониманию клиента и всех сотрудников компании (легко формирует клиенториентированность во всех процессах).

Сущность данной методики проста и опирается на два ясных вопроса: 1) первый вопрос: «оцените вероятность того, что Вы порекомендуете компанию своим друзьям и знакомым по шкале от 1 до 10»; 2) второй вопрос: «поясните Ваше мнение».

По результатам ответов на первый вопрос формируются три группы клиентов: - detractors (0-6 баллов), - пассивно удовлетворенные (7-8 баллов), - промоутеры (9-10 баллов). На основе разницы между числом промоутеров и detractors вычисляется показатель NPS.

Ответы на второй вопрос показывает потенциал дальнейшего развития компании, т.к. указанные недостатки, преимущества и возможности важны для анализа роста качества сервиса. В результате можно составить ранжированный перечень недостатков в работе, с указанием значимости каждого недостатка.

Методика NPS, дополненная отраслевыми особенностями и конкретикой отдельных российских организаций сферы услуг, может служить основой для построения комплекса исследований в области измерения удовлетворенности клиентов и повышения качества обслуживания.

Литература:

1. Багиев Г.Л., Алексеев А.А. Основы проведения маркетинговых исследований [Электронный ресурс] / Энциклопедия маркетинга. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/m1/005.htm>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Новаторов Э.В. Методика оценки качества банковских услуг [Электронный ресурс] / Журнал «Практический маркетинг». – 2001. – №10. – Режим доступа: <http://ismss.ru/uploads/p266.pdf>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Пономарева Т.А, Супрягина М.С. Качество услуг: качественные параметры оценки [Электронный ресурс] / Маркетинг в России и за рубежом – №1, – 2005. – Режим доступа: <http://www.mavriz.ru/articles/2005/1/3539.html>, свободный. – Загл с экрана.
4. Райхельд Фр. Книга о настоящей прибыли и реальном росте. Пер. с англ. Михайловская Е. - М.: Поколение, 2007. - 256 с .
5. Фадеева Н.В. Методология оценки качества услуг [Электронный ресурс] / Вестник ТГТУ. – №2. – 2012. – Режим доступа: http://vestnik.tstu.ru/rus/t_18/pdf/18_2_023.pdf, свободный. – Загл. с экрана.
6. Zeithaml V., Parasuraman A., Berry L.L. Delivering Quality Service. – Balancing Customer Perceptions and Expectations, - New York: Free Press, 1990.

Д. Ф. Гафарова
СПбГЭУ, программа «Логистика
и управление качеством»
к.э.н., доцент Четыркина Н. Ю.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Целенаправленность вложения средств на мероприятия для поддержания взаимоотношений сотрудников в условиях жесткой экономии предприятия являются одной из важных задач. Именно такую задачу можно решить с помощью простого инструмента – оценки удовлетворенности персонала.

Investment to maintain relationships with employees in resource-limited settings is one of the main tasks of company. The Employee Satisfaction Index research may be an appropriate solution for the problem.

Ключевые слова: Индекс удовлетворенности персонала, лояльность, мотивация.

Key words: Employee Satisfaction Index, loyalty, motivation

Развитие инновационных процессов в России связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным и решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Поэтому политика организации в отношении персонала должна являться приоритетной для любой компании. Деятельность трудового коллектива тогда будет максимально эффективна, когда персонал поймет, что с его мнением считаются, осознает степень своего воздействия на результаты бизнеса, а также когда сможет ощутить на собственной зарплате результаты усилий по улучшению деятельности своего предприятия. А это условие выполнимо только тогда, когда персонал компании мотивирован, лоялен и нацелен на успех компании в целом.

Оценка удовлетворенности сотрудников проводится с целью поиска возможностей развития компании. И хотя определение сильных сторон организации бизнеса является важной задачей подобного проекта, наибольшую пользу принесет идентификация «зон недовольства» и желаний сотрудников.

Компании EPSI было проведено исследование уровня удовлетворенности работников одного из предприятий энергетической отрасли (далее «Компания», «Организация»), с целью определения качества условий, формирующих человеческий потенциал компании. В ходе исследования была определена модель, которая отражает реальное взаимодействие Компании и персонала. Она состоит из итоговых индексов и факторов, которые на них влияют. Индексы удовлетворённости и мотивации относятся к восприятию (чувства, которые работники испытывают при выполнении своих трудовых функций, а так же оценка работниками отношения Компании к ним), а индексы лояльности и приверженности – к поведению (готовность работников продолжать работу, вкладывая свои силы для достижения успехов Компании). Индекс удовлетворённости – основной объект данного исследования, так как его изменение влечёт за собой изменение и других итоговых индексов.

Удовлетворённость в данном случае подразумевает соответствие Компании ожиданиям работников и их представлению об идеальном месте работы. Мотивация означает воодушевление персонала работой и его стремление к самореализации. Под лояльностью понимается желание оставаться в Компании и рекомендовать её другим. Приверженность – готовность вкладывать в успех Компании дополнительные силы без дополнительного материального стимулирования.

Методика EPSI базируется на научно обоснованной эконометрической модели, которая позволяет изучить все существенные факторы, влияющие на лояльность и удовлетворенность персонала, а также непосредственно оценить их взаимосвязи и влияние на показатели удовлетворенности и лояльности. Основой данного исследования являлся факторный анализ.

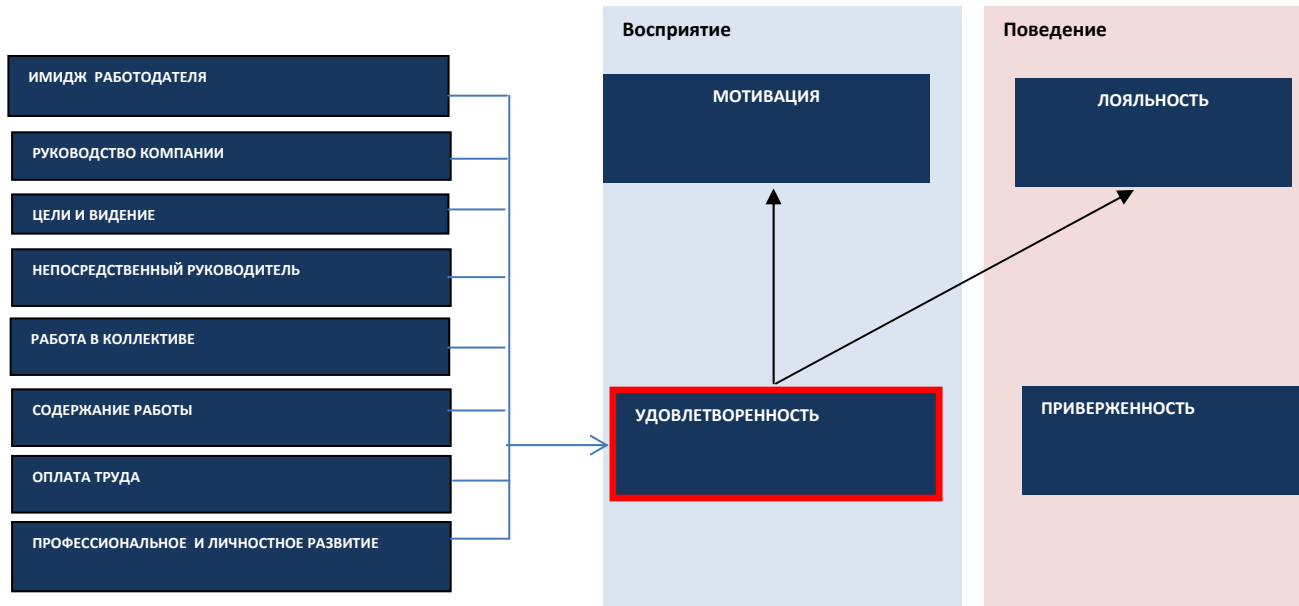


Рис. 1. Модель EPSI Employee Satisfaction Index

В исследовании использовался метод web-анкетирования и анкетирования на бумажном носителе, и в дальнейшем проводилось статистическое исследование данных. В ходе исследования одного из филиалов компании было опрошено 790 сотрудников.

На рис. 2 представлены значения итоговых индексов. Согласно результатам исследования, работа важна для сотрудников, они заинтересованы в ней и вряд ли станут менять место работы в ближайшем будущем. Тем не менее, значение показателя лояльности совсем немного выше значения Индекса Удовлетворенности, что свидетельствует об отсутствии запаса прочности во взаимоотношениях организации с сотрудниками. Некоторые сотрудники, возможно, начнут покидать Компанию при ухудшении ситуации, в то время как другие постараются пережить тяжелые времена вместе с организацией. Сотрудники интересуются успехами и неудачами компании и достаточно активно вносят личный вклад в ее развитие. Однако результаты показывают, что Организации есть к чему стремиться в организации работы сотрудников и совершенствовании взаимоотношений организации и персонала

Как видно из таблицы 1. Наименее удовлетворенной группой сотрудников являются рабочие. К ним относятся электромонтеры, электро-

монтеры по ремонту оборудования, водители, тех. персонал. Компании следует обратить внимание на группу находящуюся в зоне риска, так как их показатели удовлетворенности находятся в пределах средних значений, в то время как менеджмент показывает высокий результат.

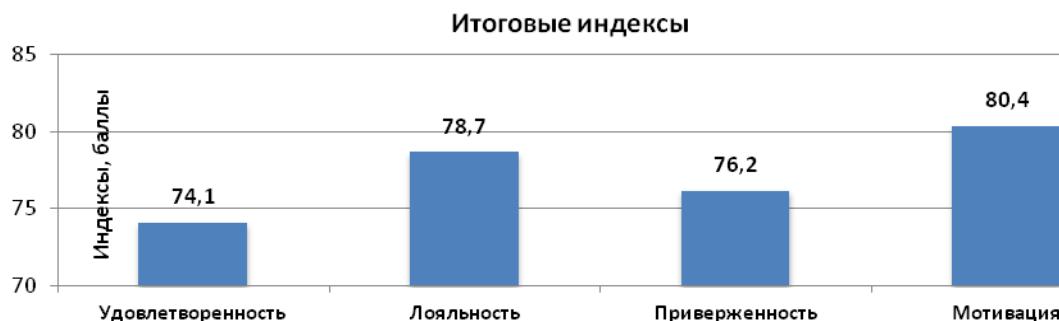


Рис. 2. Итоговые индексы исследования удовлетворенности персонала

Таблица 1

**Срез итоговых индексов по социально – демографическим показателям.
Позиция в компании**

Позиция в Компании	Удовлетворенность	Лояльность	Приверженность	Мотивация
Рабочий	68,2	70,9	66,4	74,5
Специалист	78,4	84,7	82,3	83,5
Средний менеджер	80,5	86,5	88,8	89,2
Топ-менеджер	76,2	87,6	91,5	92,3

Рис. 3. описывает значения факторов, которые составляют восприятие сотрудников, а также их влияние на общую удовлетворенность. Средний уровень удовлетворенности сотрудников Компании по всем факторам, рассматриваемым в нашей модели, составляет 76,6 балла. Факторы получили оценки в интервале 68 – 83 баллов, два фактора имеют оценки ниже 70 баллов.

Разброс оценок факторов существенный, он составляет 15,4 балла. Значительный разброс оценок говорит о необходимости уделить особое внимание факторам, получившим низкие оценки, даже если их значимость невелика. Отсутствие работы над улучшениями по таким факторам может привести к росту их влияния на удовлетворенность сотрудников.

Наиболее высокая удовлетворенность наблюдается в отношении факторов:

1. Работа в коллективе
2. Ваш непосредственный руководитель

3. Имидж работодателя.

Наиболее низкие оценки получили факторы:

1. Оплата труда и поощрения (на последнем месте по значимости)
2. Условия труда/Ежедневная работа
3. Профессиональный рост и личностное развитие

Для наглядности распределение факторов показано на специальной диаграмме приоритетов, где по оси абсцисс откладывается значимость каждого фактора, а по оси ординат – уровень удовлетворенности. (См. рис 4.)

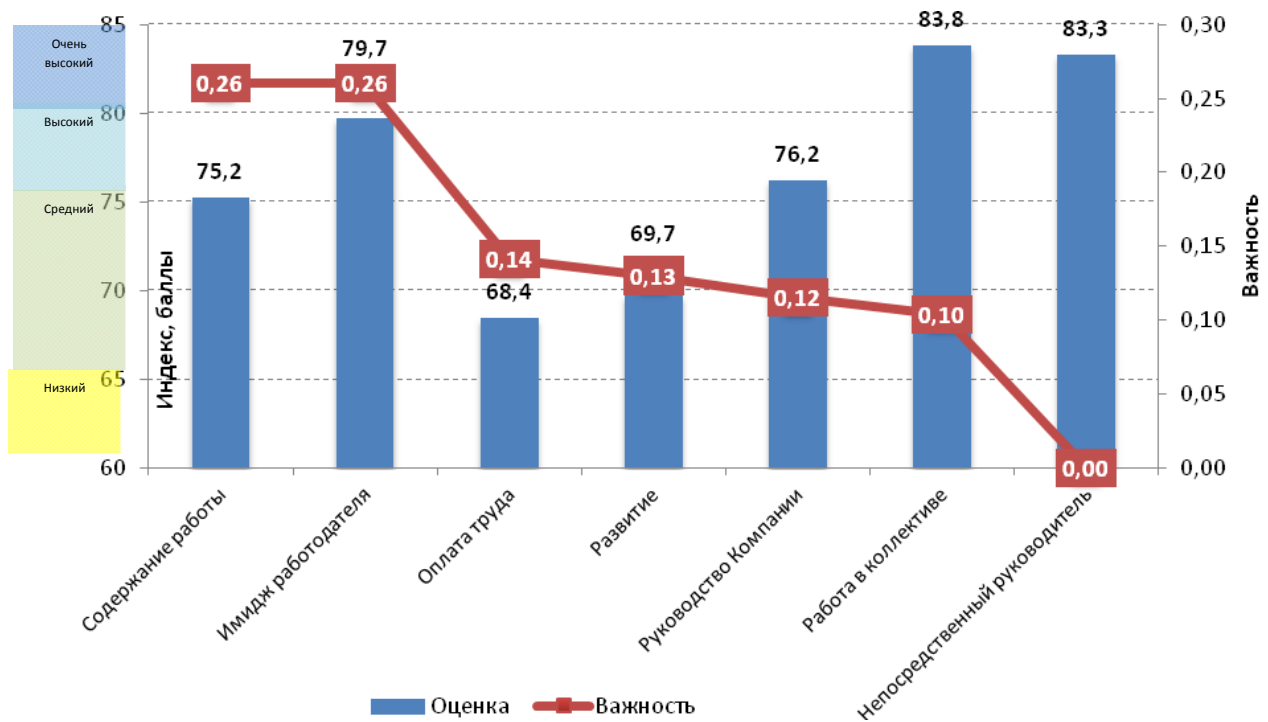


Рис. 3. Профиль по факторам удовлетворенности

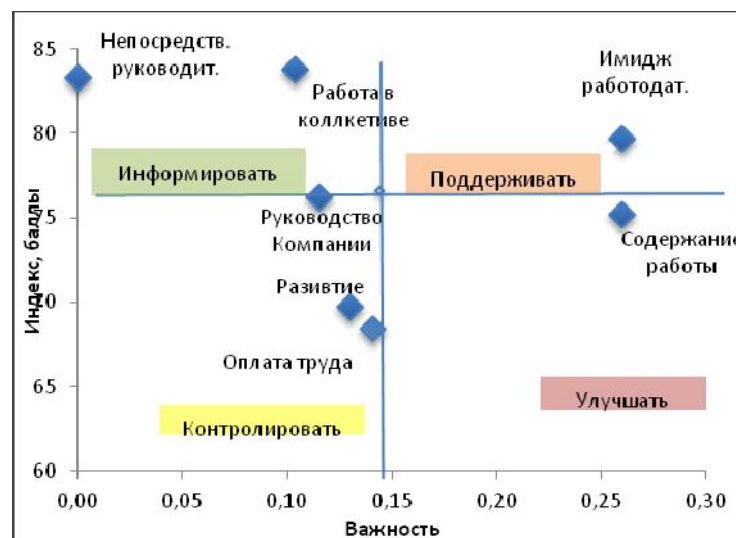


Рис. 4. Диаграмма приоритетов по факторам удовлетворенности

Сильной стороной Компании, которая удерживает сотрудников, является имидж работодателя. Репутацию Компании (HR бренд) в обществе необходимо поддерживать и улучшать. Эти мероприятия будут не только удерживать персонал, но и привлекать новых сотрудников.

Приоритетным направлением, которое необходимо улучшать, является содержание работы. Факторы «Развитие» и «Оплата труда» и «Руководство компанией» требуют мониторинга с разработкой мероприятий по улучшению, так как находятся в третьем квадранте с низкой удовлетворенностью.

Работа в коллективе и непосредственный руководитель требуют разработки информационных мероприятий и программ, так как работники очень высоко оценили эти два фактора рабочей жизни, но не считают их важными для себя.

Никого не надо убеждать, что уровень удовлетворенности клиентов компании определяет ее долгосрочные перспективы. Но, к сожалению, не все руководители уделяют внимание еще одной стратегически важной переменной — уровню удовлетворенности сотрудников. Низкая удовлетворенность персонала компании с высокой степенью вероятности приведет к низкому уровню удовлетворенности клиентов и партнеров.

В зависимости от того, как сотрудники компании воспринимают происходящее, они могут стать ключевым ресурсом для реализации планов и стратегии руководства, а могут раз и навсегда поставить крест на любых его начинаниях.

М. В. Гремилова
СПбГЭУ, прог рamma «Логистика»
к.э.н., доцент Пластуняк И. А.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В статье рассматриваются актуальные проблемы развития транспортной инфраструктуры Российской Федерации. Автор обосновывает необходимость реализации конкурентных преимуществ страны и акцентирует внимание на важности развития международных транзитных перевозок. Обусловлена необходимость развития грузовых терминалов как основного элемента современной транспортной инфраструктуры.

The article reports the current problems of development of the transport infrastructure of the Russian Federation. The author substantiates the necessity of realization competitive advantages of the country and focuses on the importance of the development of international transit traffic. Due to the need of freight terminals' development, as a key element of modern transport infrastructure.

Ключевые слова: транспортная инфраструктура, модернизация, международные перевозки, транзитные перевозки, грузовой терминал.

Key words: transport infrastructure, modernization, international transportation, transit, cargo terminal.

В настоящее время развитие транспортной инфраструктуры играет особую роль в становлении и развитии экономики страны. Все возрастающий уровень вовлеченности нашей страны во всемирный процесс глобализации требует формирования таких условий, чтобы российская транспортно-логистическая инфраструктура стала частью мировой экономики. Внедрение инновационных механизмов, эффективных методов управления и новых подходов к процессу транспортировки грузов являются неотъемлемыми условиями для модернизации логистической деятельности и экономики в целом.

В реализации конкурентных преимуществ России одними препятствиями на мировом рынке представляются:

- неэффективное использование транзитного потенциала;
- несоответствие транспортно-логистической инфраструктуры основным требованиям внешней торговли;
- низкий уровень предоставляемых услуг российскими перевозчиками на мировом рынке.

К сожалению, одной из основных причин низкой конкурентоспособности российских товаров является высокий уровень затрат на транспортное обслуживание. Уменьшение затрат национальной экономики на транспорт и логистику с текущих 20% ВВП до среднемирового уровня в 11% высвободит финансовые ресурсы в объеме порядка 180 млрд. долларов, - говорится в совместном докладе The Boston Consulting Group (BCG) и Комитета по логистике ТПП России.

Географическое положение нашей страны дает уникальное конкурентное преимущество, так как она представляет собой естественный мост для осуществления транзитных перевозок между странами Европы и Азии. Тем не менее, высокие транзитные возможности России используются неэффективно.

Сегодняшняя транспортная инфраструктура не удовлетворяет тем потребностям, которые складываются в процессе модернизации. Россия инвестирует в инфраструктуру только около 2,2% ВВП - существенно меньше, чем развитые и другие развивающиеся стран: например, расходы США и Китая на транспортную инфраструктуру составляют 3 и 6,1% ВВП соответственно [2].

Проблемы, обозначенные выше, возможно решить лишь при комплексном подходе. Указанные недостатки транспортной инфраструктуры затрагиваются в рамках реализации федеральной целевой программы «Развитие транспортной системы России (2010-2015 годы)».

В настоящее время транзит через территорию России формирует всего лишь около 1 процента товарооборота между странами Европы и Азии, другими словами используется только 5-7 процентов ее транзитного потенциала. До сих пор в России существует транспортная инфраструктура, которая была создана еще в советское время, поэтому она уже объективно не может назваться технологически современной. Износ парка грузовых вагонов составляет около 65%, а вследствие несовременных технологий, грузоперевозки через Транссиб составляют менее 1% товарооборота между Европой и Юго-Восточной Азией [3].

Основной объем торговли России и СНГ обеспечивается за счет перевалки в портах стран Балтии, Финляндии и т.д., которые предоставляют качественные логистические услуги, при этом российские транспортные узлы и терминалы предлагают лишь неконкурентоспособный сервис и высокие тарифы на обслуживание. По этим причинам Россия может почувствовать отеснение от мировых рынков.

Одним из главных составляющих транспортной инфраструктуры, обеспечивающий международные транзитные потоки, является грузовой терминал. Развитие высококласных грузовых терминалов с целым комплексом предоставляемых услуг может повысить конкурентоспособность нашей страны и увеличить привлекательность не только для отечественных, но и для международных перевозок.

Под грузовым терминалом понимается специальный комплекс сооружений, персонала, технических и технологических устройств, организационно взаимосвязанных и предназначенных для выполнения таких логистических операций, как прием, погрузка-разгрузка, хранение, сортировка, грузопереработка различных грузов. Также грузовой терминал предоставляет коммерческо-информационные услуги для грузополучателей, перевозчиков и других логистических посредников в интермультимодальных и других перевозках [1, с. 534]. На сегодняшний день в России функционирует большое количество терминалов разной мощности и специализации.

Основной полезностью терминала является то, что обработка груза производится быстро и без лишних неудобств для отправителя и получателя. Услуги должны предоставляться высококвалифицированным персоналом, который сможет эффективно и без задержки проводить операции с грузом.

Грузовой терминал принимает груз у перевозчика, производится специальное обслуживание груза, а затем передается следующему перевозчику и таким образом груз доходит до получателя. Терминал представляет собой не только место хранения небольших партий грузов, но и является крупным грузораспределительным комплексом и центром снабжения.

В качестве дополнительных логистических услуг терминал может предлагать перевозчику ведение расписания и отслеживание графика осуществления технологических процедур, отслеживание сохранности груза в пути и т.д.

Грузовой терминал должен повышать транзитную привлекательность страны, обеспечивая высококвалифицированное обслуживание. Именно поэтому современный терминальный комплекс должен отвечать всем требованиям качества и предоставлять следующие компоненты:

- специализированные автоматизированные складские помещения для хранения и переработки обычных и специальных грузов;
- контейнерные терминалы;
- площадки для стоянки подвижного состава;
- услуги по таможенному оформлению;
- банковское обслуживание и центры сертификации;
- брокерские и транспортно-экспедиционные услуги;
- страховое обслуживание;
- магазины для оптово-розничной торговли;
- помещения и офисы для клиентов (иностранные фирмы);
- услуги охранных предприятий;
- современные телекоммуникационные связи;
- вычислительные и информационные отделы;
- аналитические исследовательские центры
- пункты технического сервиса для подвижного состава;
- номера для отдыха, гостиницы;
- кафе, пункты питания.

В процессе развития экономики терминалы подобного рода должны стать неотъемлемым элементом логистической инфраструктуры, что позволит снизить цены, но при этом повысить эффективность перевозки.

Такой комплекс услуг нуждается в применении новейших автоматизированных систем, которые позволят улучшить качество различных работ, проводимых с грузом. С помощью различных современных систем значительно сократится время обслуживания груза и уменьшится риск различных нарушений.

Глобализация как ведущий тренд современной экономики, диктует мировые стандарты транспортно-логистической инфраструктуры, которым наша страна пока отвечать не может.

Главными задачами модернизации транспортной инфраструктуры должны быть:

- развитие транспортных путей к крупным транспортным узлам и грузовым терминалам;

- создание единой дорожной сети, круглогодично доступной для населения и хозяйствующих субъектов;
- создание единой сбалансированной системы транспортных коммуникаций страны на базе дифференцированного развития путей сообщения всех видов транспорта;
- увеличение пропускной способности и скоростных параметров транспортной инфраструктуры путем улучшения качества транспортных путей до показателей мирового уровня;
- формирование интегрированной системы логистических парков на территории страны как основы формирования современной товаропроводящей сети;
- обновление парка транспортных средств;
- освоение инновационных технологий строительства, реконструкции и содержания транспортной инфраструктуры;
- создание единой информационной базы для взаимодействия различных видов транспорта, участников транспортного процесса, таможенных и других государственных контрольных органов.

Показателями выполнения данных задач будет являться:

- увеличение международных транзитных перевозок;
- рост объемов перевалки грузов в российских грузовых терминалах;
- повышение объема частных инвестиций в развитие транспортной инфраструктуры (в том числе в рамках государственно-частного партнерства) и др.

Грузовой терминал играет важную роль в международных грузоперевозках, так как является первым представителем той страны, где он расположен. Объективно говоря, он является важнейшим связующим звеном между странами, отправителем и получателем. Развитие грузовых терминалов, как основного составляющего в международных перевозках, сможет повысить конкурентоспособность страны, улучшить эффективность транспортной системы и привлечь грузоперевозки через свою территорию.

Бесперебойное и безопасное международное перемещение грузов должно стать целью модернизации транспортной инфраструктуры России.

Литература:

1. Дыбская В.В., Зайцев Е.И., Сергеев В.И., Стерлигова А.Н.; под ред. В.И. Сергеева. Логистика. – М.: Эксмо, 2013. - 944 с.
2. Информационное агентство РЖД-партнер.ру. [Электронный ресурс]: <http://www.rzd-partner.ru/news/transportnaia-politika/>.
3. Министерство транспорта Российской Федерации. [Электронный ресурс]: <http://mintrans.ru/>.

В. И. Заволодько
СПбГЭУ, программа «Управление качеством
и конкурентоспособностью»
д.э.н., профессор Горбашко Е.А.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПОСТАВЩИКОВ НА РЫНКЕ ЗАКУПОК ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКАЗЧИКОВ

В статье проанализирована законодательная база в сфере государственных закупок в Российской Федерации. Определены меры к законодательной поддержке принципов конкурентоспособности между потенциальными поставщиками на рынке закупок для государственных заказчиков. Сформированы практические рекомендации по улучшению системы государственных закупок с позиций формирования длительных и устойчивых конкурентных преимуществ поставщиков на рынке закупок для государственных заказчиков.

The article analyzes the legislative base in the field of public purchases in the Russian Federation. Identify measures for legislative support of the principles of competitiveness between potential contractors on the market of procurement for state customers. Formed practical recommendations for improving the public procurement system with the formation of long-term and sustainable competitive advantages of suppliers on the market of procurement for government customers.

Ключевые слова: государственный заказ, закупки, конкурентоспособность поставщиков, государственные заказчики.

Key words: State order, state purchases, competitiveness of contractors, state customer

Практически любой процесс, будь то производство, или оказание услуги, начинается с закупки. Закупочная процедура – именно то, что лежит в начале пути любого предприятия или фирмы. Реалии экономики Российской Федерации таковы, что на рынок закупок для государственных заказчиков приходится огромная доля. По статистическим данным, в 2013 году было опубликовано извещений о закупках на сумму около 20 триллионов рублей[1].

Все закупки в сфере госзаказов должны осуществляться на основе торгов, в ходе которых поставщик определяется по тем или иным критериям. К сожалению, не всегда данная система работает эффективно. Фактически принцип конкурентоспособности соблюдается формально, а многие компании отсеиваются, так и не подав заявку на участие в торгах.

В Российской Федерации существует два основных закона, регулирующих деятельность государственных заказчиков и потенциальных поставщиков – Федеральные законы № 44 и № 223. Главное отличие данных законов друг от друга – ФЗ № 44 регулирует закупки государственных и

муниципальных учреждений, таких как школы, детские сады, больницы и т.п., а ФЗ № 223 отвечает за рынок закупок среди государственных корпораций, государственных компаний и субъектов естественных монополий, например Газпром или РЖД.

В каждом из рассматриваемых законов принципам поддержания добросовестной конкуренции определено особое место. Как и ФЗ № 44, так и ФЗ № 223 рассматривают не только принципы взаимодействия между заказчиком и поставщиком, но также регулируют отношения между потенциальными поставщиками или исполнителями.

Существует несколько путей выбора поставщика продукции. Все они делятся на два основных признака: конкурентные и неконкурентные. К конкурентным процедурам относятся: запрос котировок, запрос предложений, открытый конкурс.

1. При размещении заказа способом запроса котировок единственным критерием определения победителя является цена.

Выбор поставщика исключительно по ценовому критерию, по моему мнению, не так много общего имеет с классическим понятием конкуренции. По одной причине – при запросе нет никаких документов, подтверждающих качество продукции или квалификацию компании в оказании услуг. На практике это нередко приводит к тому, что качество закупаемой продукции оставляет желать лучшего.

2. Сравнивая процедуру запроса предложений с иными конкурентными вариантами проведения закупки можно выделить несколько ее отличительных особенностей.

Запрос предложений – единственный конкурентный способ проведения закупки, при проведении которого заказчик имеет право:

- при определении победителя не ориентироваться на установленные критерии оценки поданных заявок (например, квалификация участника);
- самостоятельно устанавливать критерии, по которым будет выбираться победитель закупки;
- не принимать во внимание уставленные законом о контрактной системе величины значимости критериев оценки поданных предложений.

Данный вид закупки несовершенен слишком большим количеством свобод, которые закон предоставляет заказчику. По закону заказчик не вправе выдвигать такие условия, которые будут ограничивать количество поданных заявок. Однако, при выборе с помощью запроса предложений, может применяться практика создания документации «под поставщика». При этом закон позволяет создавать искусственные барьеры, которые не будут ему противоречить и в тоже время не позволят тому или иному поставщику принять участие в данной процедуре закупки.

3. Преимущества открытого конкурса заключаются в том, что при оценке конкурсных заявок учитывается не только стоимость выполнения договора, но и квалификационно-техническая часть заявки, которая может включать в себя полезную информацию о поставщике и товаре.

Существует несколько разновидностей методик оценки конкурсных заявок. В случае размещения открытого конкурса для государственных и муниципальных нужд по Федеральному закону № 44-ФЗ разработаны Правила оценки, утвержденные Постановлением Правительства РФ № 722. При размещении открытого конкурса по ФЗ № 223 методика оценки предложений участников, как правило, не является частью документации и не публикуется заказчиками.

С одной стороны, открытый конкурс является самым конкурентным видом торгов. С другой же, рассмотрев несколько примеров конкурсных документаций можно прийти к выводу, что коэффициенты значимости расставляются таким образом, что по итогам всё равно выигрывает поставщик, предлагающий наименьшую стоимость.

Развитие малого и среднего предпринимательства – проблема, которую государство активно пытается решить в течение последних нескольких лет. В конце 2013 года Минэкономразвития РФ утвердило Методические рекомендации по реализации программ партнерства между заказчиками и субъектами малого и среднего предпринимательства. Мне бы хотелось поговорить о требованиях, которые рекомендуется предъявлять к субъектам МСП.

1. Минэкономразвития РФ рекомендует запрашивать у субъектов МСП сертификаты соответствия международным стандартам качества, в частности в области охраны здоровья безопасности труда и т.п. Возникает вопрос – сертификаты просто должны иметь место быть, или же субъекты МСП должны придерживаться международных стандартов менеджмента качества? Также возникает вопрос, насколько же возможно субъекту малого предпринимательства, имеющему в своем штате, например, 10 сотрудников, пройти полную процедуру внедрения международных стандартов менеджмента качества?

2. Субъект МСП должен иметь опыт исполнения контрактов, заключенных с государственными и муниципальными органами, касательно закупки товаров, работ, услуг.

Вышеуказанная программа партнерства субъектов МСП и государственных заказчиков начала действовать с 01.01.2014 года. Поэтому пока что рано говорить о результатах, но можно сказать несколько слов о том, как происходит процесс внедрения данной программы.

Итак, для сбора статистической информации, государственные заказчики в данный момент запрашивают у всех своих партнеров докумен-

ты, подтверждающие, что они относятся к субъектам МСП. Мягко говоря, далеко не все предприятия положительно относятся к новости, что им необходимо предоставлять дополнительные документы. Учитывая тот факт, что в связи с пакетом документов, который обычно требуется на конкурсных торгах, не много предприятий малого и среднего бизнеса доходят до стадии заключения контракта.

Основываясь на вышеизложенном, мной был разработан ряд предложений, которые позволят поставщикам вести более эффективную и открытую конкурентную борьбу, а рынок закупок для государственных заказчиков сможет стать эффективной площадкой для развития малого и среднего бизнеса в Российской Федерации.

1. Разработка более четких требований для участников запроса котировок. Сама процедура запроса котировок, естественно, должна иметь место быть, поскольку ценовую конкуренцию никто не отменял. Но, по нашему мнению, в котировочной документации, в таком случае, должно уделяться внимание четкому соблюдению условий технического задания. Например, прописывать фирму производителя деталей.

2. Увеличение доли государственного участия в запросе предложений. Как уже отмечалось, предоставление заказчику слишком больших свобод может повлечь за собой ограничение конкуренции, что является недопустимым. Задача государства в данном случае – установить критерии, или хотя бы какие-то рамки, по которым будет выбираться победитель данной торговой процедуры.

3. Пересмотр системы оценки конкурсных заявок. По нашему мнению, в настоящий момент, процедура проведения конкурса не многим отличается от процедуры проведения запроса котировок. Причина этому одна - заказчик всё равно гонится за минимальной ценой контракта, оценка квалификационно-технической части имеет не достаточный вес, чтобы значительно повлиять на результат торгов.

4. Разработка комплекса мер по контролю качества. Очевидно, что здесь в первую очередь речь пойдет о контроле качества продукции. Зачастую, самая низкая цена товара на рынке сказывается и на его качестве. Поэтому необходимо разработать меры, которые бы позволяли поставщику проверить качество требуемого продукта, прежде чем заключать контракт.

Второй важный момент в данном комплексе мер – сбор статистической информации о том, насколько качественно потенциальный исполнитель контракта выполняет поставленные перед ним задачи. И не важно, поставка это товаров, выполнение работ или оказание услуг. Необходимо понимать, в состоянии ли потенциальный поставщик правильно подготовить первичную бухгалтерскую документацию, какие отзывы о нем у дру-

гих заказчиков, насколько давно данная фирма на рынке и какой у неё опыт работы.

5. Упрощенная система подачи заявок для субъектов МСП. Огромный пакет документов, который требуют заказчики при торгах, отпугивает большинство потенциальных заказчиков. Конечно, назвать это ограничением конкуренции нельзя, поскольку документация не содержит каких-то особенных требований. Однако, как показывает практика, не многие организации готовы подготовить и предоставить огромный пакет документов. Здесь не стоит забывать о том, что сроки подачи заявки на запрос котировок очень малы, поэтому даже те организации, которые хотят поучаствовать в торгах, часто отказываются, в связи с тем, что физически не в состоянии предоставить требуемый пакет документов.

Конечно же, это далеко не полный комплекс мер, который позволит создать по-настоящему конкурентный рынок государственных закупок. Очевидно, что нужно подробно пересматривать законодательство, менять некоторые положения, усовершенствовать остальные. Это сложный процесс, требующий систематического подхода и постоянного улучшения.

Литература:

1. <http://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html> - официальный сайт Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»
3. Федеральный закон Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»
4. Перекатов Б.А, Блехцин И.Я., Буланова Е.А., Перекатов А.Б. Конкурентная политика: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПГУЭФ, 2008
5. Петров А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. Стандарт третьего поколения / под ред. А.Петрова – СПб.: Питер, 2012
6. Чайникова Л.Н., Чайников В.Н. Конкурентоспособность предприятия: Учебное пособие, 2007.
7. В.Л. Илларионов, О.В. Коломийченко, М.И. Кондратенко, Ю.А. Матыцин, Е.Л. Рябух, Е.А. Сеницына, И.П. Соколова, М.Н. Соколова Пресечение недобросовестной конкуренции – Спб., Изд-во Панорама, 2003
8. Белов, В.Е. Правовое регулирование размещения государственных заказов Право и экономика – 2007
9. Нестерович, В.Н. Конкурсные торги на закупку продукции для государственных нужд Учебное пособие / В.Н. Нестерович, В.И. Смирнов — М.: Инфра-М, 2008.
10. Смирнова, В.И. Организация и проведение конкурсов на закупку продукции для федеральных государственных нужд ГУ–ВШЭ, 2008.

Д. А. Князева
СПбГЭУ, программа «Логистика и управление качеством»
к.э.н., доцент Воробьева И. Б.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ МУЛЬТИМОДАЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК

В статье сформулированы определение понятия и основные принципы мультимодальных перевозок. Выявлены проблемы и сформулированы пути их решения. Обозначены мероприятия, необходимые для решения выявленных проблем.

The paper formulates the definition and basic principles of multimodal transport. Identify problems and formulate solutions. Designated activities necessary to address the problems identified.

Ключевые слова: мультимодальные перевозки, принципы мультимодальности
Key words: multimodal transportation, principles of multimodal transportation.

Мультимодальная перевозка – это способ доставки, при котором транспортировка осуществляется двумя или более видами транспорта под управлением логистического оператора, которому могут принадлежать или находиться в оперативном управлении различные виды транспортных средств, который несет ответственность за груз на всем пути следования его по маршруту, при этом выдается единый транспортный перевозочный документ и используется единая ставка за перевозку.

Признаками мультимодальной перевозки являются:

- наличие оператора доставки от начального до конечного пункта логистической цепи (канала);
- единая сквозная ставка фрахта;
- единый транспортный документ;
- единая ответственность за груз и исполнение договора перевозки;
- использование укрупненной грузовой единицы.

Мультимодальный способ доставки положен в основу международных транзитных транспортных коридоров ЕС, что способствует международной интеграции, расширению внешнеторговых связей, увеличению мирового товарооборота.

Основные принципы функционирования мультимодальных систем доставки заключаются в следующем:

- единообразный коммерческо-правовой режим;
- комплексное решение финансово-экономических аспектов функционирования системы;
- использование систем электронного обмена данными, обеспечивающих слежение за передвижением груза, передачу информации и связь;
- единство всех звеньев транспортной цепи в организационно-технологическом аспекте, единая форма взаимодействия и координация всех звеньев транспортной цепи, обеспечивающих это единство;

- кооперация всех участников транспортной системы;
- комплексное развитие транспортной инфраструктуры различных видов транспорта.

В расчете на рынок ЕС сформулированы планы расширения транзита через российскую территорию в рамках глобальных транспортных коридоров, таких как евразийский транзит, Северный морской путь, проект Север-Юг. Развитие сотрудничества с ЕС призвано способствовать превращению транспортной сферы в один из источников глобальной конкурентоспособности России. Однако для такого сотрудничества необходимо провести работу по совершенствованию законодательства России с целью упорядочения взаимоотношений звеньев логистической системы при транспортировке грузов на принципах мультимодальности, а также привлечь существенные инвестиции в транспортный комплекс страны.

Таблица 1

Классификация проблем, которые необходимо решить для организации в России мультимодальных перевозок

Наименование проблемы	Пути решения проблемы	Мероприятия, необходимые для создания единого транспортного пространства
Различия в законодательствах стран-участниц мультимодальной перевозки	Создание единого образного коммерческо-правового режима	1) Совершенствование российского законодательства в части увязки с международными правилами грузовых перевозок на всех видах транспорта. 2) Упрощение порядка таможенного оформления. 3) Внедрение унифицированных перевозочных документов международного образца как для международных, так и для внутренних перевозок.
Отсутствие сквозных тарифных ставок на транзит грузов	Решение финансово-экономических аспектов	1) Установление унифицированных тарифных правил перевозки транзитных грузов и грузов внешней торговли в международном сообщении. 2) Разработку сквозного фрахта и метода обоснованного в свободно конвертируемой валюте между всеми звеньями логистической транспортной цепи.
Транспортная инфраструктура России требует модернизации	Комплексное развитие транспортной инфраструктуры на основе государственных программ	1) Модернизация и строительство терминалов и логистических транспортных узлов. 2) Оснащение информационными технологиями. 3) Модернизация транспортных путей. 4) Инвестиции на основе частно-государственного партнерства.

В настоящее время автоперевозки осуществляются на основании двусторонних соглашений между Россией и отдельными государствами. В то же время компании, зарегистрированные в ЕС, могут предоставлять транспортные услуги на всем пространстве интеграционного объединения. В результате они получают преимущества перед российскими игроками при перевозках, требующих проезда через несколько стран ЕС. Решением существующей проблемы на данном этапе развития международной логистики могло бы стать заключение соглашения об автотранспортных перевозках, обеспечивающего равные возможности для компаний России и ЕС. Показательно, что подобный инструмент уже используется в отношениях ЕС с его основными торговыми партнерами, в частности соглашение о морских перевозках заключено между ЕС и Китаем. Развитие системы специализированных двусторонних соглашений позволило бы дополнить существующее международное регулирование с учетом специфики европейского интеграционного объединения для реализации интересов обоих партнеров.

Наращивание объемов трансграничных перевозок между Россией и ЕС зависит не только от совершенствования транспортного регулирования и обеспечения его корректного применения, но и от комплексного улучшения условий перевозок. Важнейшим компонентом системного подхода к развитию взаимодействия между партнерами в транспортно-логистической сфере является упрощение таможенных процедур. В настоящее время практически синхронно осуществляется модернизация таможенного законодательства ЕС и Единого экономического пространства Белоруссии, Казахстана и России. Продолжение гармонизации требований в этой сфере будет способствовать снижению временных затрат на пересечение границы и упрощению этого процесса. Использование опыта Европейского Союза стимулирует дальнейшее совершенствование таможенного регулирования России и Единого экономического пространства. Вместе с тем, наибольшая отдача может быть получена только в случае, если будут приниматься во внимание не только нормативные положения, но и сложившаяся правоприменительная практика европейского интеграционного объединения. В этой связи, имеет смысл привлекать специалистов в области таможенного права ЕС к процессу обновления Таможенного кодекса ЕЭП, проводить совместные семинары и тренинги.

Решением такой проблемы, как существование различных тарифных ставок может стать внедрение унифицированных тарифных правил перевозки в международном сообщении, также правил формирования сквозной ставки на транзитные грузы. Также необходимо разработать метод обоснованного распределения сквозного фрахта в свободно конвертируемой валюте между всеми звеньями логистической транспортной цепи. Обязательное условие – принятие всеми странами-участницами системы МТК данного метода.

Важным принципом эффективного взаимодействия всех звеньев транспортной цепи является готовность партнеров к кооперации на основе понимания своей роли в логистической транспортной системе. Возможность применения передовых технологий перевозочного процесса определяется уровнем развития транспортной инфраструктуры, которую можно разделить на два основных элемента - терминалы и транспортные пути.

Особое значение в России необходимо уделять строительству новых морских портов и прилегающей инфраструктуры. На данный момент подписан проект реконструкции Байкало-Амурской магистрали (БАМ) и Транссибирской магистрали (Транссиб). Проект предусматривает продление БАМа до острова Сахалин, а также прокладку магистрали до Кореи и Китая. Целью проекта является привлечение транзитных грузов из Китая в Европу через территорию Российской Федерации.

В настоящее время в правительстве России выдвинут на рассмотрение проект федерального закона «О транзитных перевозках грузов по территории Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Потребность в принятии законопроекта обусловлена отсутствием единой системы правового регулирования отношений в области транзитных перевозок грузов, необходимой для полноценного использования транзитного потенциала Российской Федерации.

Однако только лишь создать современные магистрали: железнодорожные, автомобильные, водные, воздушные, нефтепроводные, газопроводные и международные транспортные коридоры для привлечения транзитных грузопотоков, проходящих по территории Российской Федерации, недостаточно. Для того, чтобы соответствовать международным требованиям по доставке грузов, качеству доставки и безопасности в пути следования, в том числе и по системе «от двери до двери» на территории России должны быть сформированы мультимодальные транспортные узлы, включающие в себя логистические центры в качестве основного компонента. Данные узлы будут обслуживать международные транзитные грузы, импортные и экспортные грузы и обеспечивать рациональное и эффективное движение внутрироссийских грузов. Мультимодальные транспортные узлы будут способствовать привлекательности российских маршрутов для зарубежных клиентов, а для отечественных грузоотправителей и грузополучателей обеспечат снижение транспортных расходов, предоставят им необходимое качество и безопасность при доставке грузов. В свою очередь, транспортные организации, учреждения, компании, фирмы всех видов транспорта и транспортной инфраструктуры смогут оптимизировать свои маршруты, сократить амортизационные и накладные расходы.

В заключение хочется отметить, что транспортный потенциал России за счет своих обширных территорий велик. Реализация этого ресурса

в целях экономической модернизации и социального развития требует выстраивания эффективного диалога с зарубежными партнерами. Приоритетное место в их ряду занимает Европейский Союз. Европейское интеграционное объединение – не только основной торгово-экономический партнер России, но и возможный источник инноваций для российской транспортной отрасли.

Литература:

1. Апатцев В.И. Логистические транспортно-грузовые системы: учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.И. Апатцев, С.Б. Левин, В.М. Николашин и др.; под ред. В.М. Николашина. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 304 с.
2. Дунаев О.У. Развитие контейнерных перевозок на рынке транспортно-логистических услуг // Логинфо. – 2004. – № 10. – С.12-16.
3. Миротин, Л.Б. Логистика: управление в грузовых транспортно-логистических системах / Л.Б. Миротин. – М.: Юристъ, 2008. – 414 с.
4. Елисеев, С. Ю. Построение и оптимизация функционирования международных транспортно-логистических систем / С. Ю. Елисеев. – М.: ВИНТИ РАН, 2006. – 242 с.
5. Назаренко В.М., Транспортное обеспечение внешнеэкономической деятельности. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2008. – 157 с.

К. А. Тюрина
СПбГЭУ, программа «Логистика
и управление качеством»
к.э.н., доцент Рудковский И. Ф.

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК

Формирование конкурентного преимущества транспортного предприятия в значительной степени определяется логистической стратегией.

В данной статье сформулированы предложения по формированию и реализации логистической стратегии автотранспортного предприятия с учетом особенностей логистических схем перевозок автомобильным транспортом.

Transport enterprise's process of forming of competitive advantage defined by logistical strategy.

In this article formulated offerings about forming and implementation of logistical strategy of transport enterprise in view of peculiarity of logistical schemes by motor transport.

Ключевые слова: стратегическое планирование, логистическая стратегия, предприятие, транспорт, экспедирование

Key words: strategic planning, logistical strategy, enterprise, transport, dispatching

В настоящее время как никогда актуальны задачи увеличения объемов перевозок, повышения экономической эффективности деятельности многочисленных грузовых и пассажирских перевозчиков и экспедиторов. Качественного развития в транспортной сфере можно достигнуть лишь за счет использования новых технологий обеспечения процесса перевозок, отвечающих современным требованиям и высоким международным стандартам, в частности за счет расширения освоения логистического мышления и принципов логистики.

Формирование конкурентного преимущества транспортного предприятия в значительной степени определяется логистической стратегией. Логистическая стратегия - долгосрочное, качественно определенное направление развития логистики, касающееся форм и средств ее реализации на предприятии, межфункциональной и межорганизационной координации и интеграции, сформулированное высшим менеджментом в соответствии с корпоративными целями.

К наиболее общим логистическим стратегиям относят стратегию, основанную на минимизации издержек, стратегию улучшения логистического сервиса и стратегию, основанную на стратегических союзах. Рассмотрим их подробнее.

Стратегия минимизации издержек базируется на принципе управления затратами, цель которой - выполнять каждую операцию, минимизируя использование каждого вида ресурсов: людей, пространства, оборудования, времени и т. д. Типичным подходом к реализации данной стратегии для автотранспортного предприятия является подробный анализ текущих операций и последующий отказ от операций, не добавляющих ценности, а именно: сокращения времени простоя автотранспортного средства; оптимизация маршрута движения автотранспортного средства; сокращение затрат на погрузо-разгрузочные операции и т. д.

Следует учитывать, что основные принципы данной стратегии могут не работать в слишком динамичных или неопределенных условиях. В этих случаях можно воспользоваться более гибкой стратегией, основанной на улучшении логистического сервиса.

Цель данной стратегии - обеспечить высокое качество обслуживания потребителей, оперативно реагируя на появление новых или изменение прежних условий. Выделяют два аспекта её реализации:

- скорость реагирования на внешние условия: динамичные организации внимательно и постоянно отслеживают запросы потребителей и оперативно на них реагируют;

- способность корректировать логистические характеристики с учетом запросов отдельных потребителей.

Организации, использующие данную стратегию, сфокусированы на потребителях, т.е.: стремятся добиться полного удовлетворения запросов

потребителей; создают удобный доступ потребителей к своей организации; гибко и оперативно реагируют на изменяющиеся запросы; проектируют логистику так, чтобы она удовлетворяла запросы потребителей и даже превышала их; заботятся о подготовке будущих сделок, всегда сохраняя контакты со своими потребителями, потенциальными покупателями и т.д.

Организации, имеющие удовлетворенных потребителей, получают важные преимущества - повторные сделки и положительные рекомендации о себе другим людям и организациям.

Цель стратегии формирования союзов с поставщиками и заказчиками - добиться увеличения эффективности цепи поставок, когда все ее члены работают совместно и сообща получают выгоды от долгосрочной кооперации. Обычно причинами использования этой стратегии являются стремление к более совершенному обслуживанию потребителей, более высокой гибкости, к снижению затрат, стремление избежать инвестиций в сооружения, отсутствие опыта у организаций.

Логистическую стратегию транспортного предприятия, работающего на рынке автомобильных услуг можно сформировать:

- по отношению к прямым конкурентам (к предприятиям, специализирующимся на рынке услуг автомобильного транспорта)
- по отношению к косвенным конкурентам (к предприятиям, использующим в своих перевозках другие виды транспорта).

При формировании логистической стратегии автотранспортного предприятия необходимо, в первую очередь, опираться на стратегические цели развития предприятия. То есть цели логистической стратегии не должны противоречить миссии предприятия.

Теория логистики предлагает постановку в качестве основной цели логистической стратегии одну из нижеуказанных:

- сокращение расходов;
- сокращение капиталовложений;
- повышение уровня обслуживания.

В общем виде все логистические стратегии построены на основе минимизации или максимизации одного ключевого показателя, например, общих логистических издержек. Однако при этом необходимо ввести ограничения на другие, существенные с точки зрения стратегии предприятия, показатели. Для стратегии минимизации общих логистических издержек таким показателем будет качество логистического сервиса. В общем случае — чем выше требования потребителей к качеству логистического сервиса, тем выше должны быть логистические издержки, обеспечивающие этот уровень. Поэтому естественным ограничением является ограничение на базовый уровень качества потребительского сервиса. В ряде случаев стратегия минимизации общих логистических издержек может быть трансформиро-

вана в стратегию максимизации отношения: уровень качества сервиса/общие логистические издержки. Реализация стратегии минимизации общих логистических издержек осложняется слабой формализуемостью параметров качества логистического сервиса и субъективной оценкой качества сервиса со стороны потребителей.

Большинство транспортных предприятий на рынке автомобильных перевозок Российской Федерации характеризуется ограниченным числом совладельцев, они принимают стратегические и основные оперативные решения, менеджеры в большей части являются функциональными и техническими специалистами. Такое предприятие характеризует быстрый и централизованный процесс принятия решений, а так же высокий уровень индивидуальной работы с услугами с целью подчеркнуть их дифференцированность. Так же характерна несложная операционная система и самофинансирование.

Все это позволяет транспортному предприятию удовлетворять возникающие у клиента потребности, даже нестандартные, в короткое время, что является источником конкурентного преимущества по сравнению с крупными конкурентами. С другой стороны, данные предприятия имеют ряд структурных недостатков:

1. Процесс принятия решений сильно зависит от персональных особенностей и мотивации собственников-менеджеров. Предпринимательские взгляды доминируют, вызывая противоречия с менеджментом.
2. Ограниченные ресурсы предприятия, что препятствует росту.
3. Наличие ограниченной клиентской базы, снижение объемов заказов со стороны ключевого клиента может стать большой проблемой.
4. Трудности с получением долгосрочных кредитов вследствие низкой ликвидности.

Выигрышными для предприятия стратегиями могут стать максимальное удовлетворение специфических индивидуальных потребностей клиента или обслуживание ограниченного числа крупных клиентов на основе долгосрочных отношений.

Для большинства транспортных предприятий существуют естественные ограничения, связанные с его размером. Например, стратегия низких издержек, которой могут следовать крупные компании, не приемлема для большинства предприятий в силу невозможности экономии от масштаба. Качество услуг может рассматриваться как важнейший способ достижения конкурентного преимущества. Проведившиеся опросы и исследования показали, что в западных странах 61% руководителей малого и среднего бизнеса охарактеризовали качество как очень важное и 32% как важный компонент для их развития.

При разработке логистической стратегии транспортное предприятие так же должно учитывать особенности логистических схем автомобильного транспорта.

Можно определить следующие сферы целесообразного использования автомобильного вида транспорта для грузовых перевозок: перевозки пассажиров на короткие расстояния (в городах и других населенных пунктах), в пригородном сообщении большинства городов и населенных пунктах, в сельских перевозках и междугородных на расстоянии до 500 км.

Автомобильный транспорт обладает рядом технико-экономических особенностей, определяющих его преимущества:

- большая маневренность и подвижность. Грузы автомобилями могут перевозиться непосредственно из пунктов производства в пункт потребления без перегрузки и промежуточного складирования, т.е. «от двери до двери»;

- высокая скорость доставки грузов и пассажиров. По скорости движения автомобильный транспорт уступает лишь воздушному;

- в ряде случаев более короткий путь движения грузов и пассажиров.

Логистическая стратегия автотранспортного предприятия может быть основой гибкости предоставляемых им услуг. Использование автомобильного транспорта в качестве магистрального дает возможность выполнять перевозки «от двери до двери», без дополнительных перегрузок, тем самым минимизируя расходы на дополнительные погрузо-разгрузочные операции.

Таким образом, оптимизация затрат ресурсов на предприятии предполагает в общем виде организацию деятельности предприятия и его процессов на основе логистического подхода.

Литература:

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Бережневой В.И. Методы и модели логистического подхода к управлению автотранспортным предприятием. Ставрополь: Ставроп. гос. техн. ун-т, Интеллектуальный сервис, 1997 – 196 с.
3. Долгов А.П., Уваров С.А. Логистический менеджмент. Управление запасами: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 200 с.
4. Дыбская В.В. Логистика для практиков. – М.:ИПТИЛ ВИНТИ РАН, 2002. - 364 с.
- Карлоф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. М.: Экономика, 1991. – 239 с.
5. Кобзев В.В. Бизнес-логистика: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2003. – 300 с.
6. Минцберг Г., Куинн Д.Б., Гошал С. Стратегический процесс: Концепции, проблемы, решения. СПб.: Питер, 2001. – 567 с.
7. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Под общ. ред. Ю. Каптуревского - СПб. : Питер. , 2002. – 330 с.
8. Мясникова Л.А. Информационная логистика // РИСК - 2007. - 77 с.
9. Парфенов А.В. Методология формирования логистической системы управления потоковыми процессами в транзитивной экономике. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. – 183 с.

10. Портер М. Международная конкуренция: Пер. с англ. - М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
11. Смехов А.А. Основы транспортной логистики: Учебник. - М.: Транспорт, 1995. – 196 с.
12. Щербаков В.В., Уваров С.А. Современные системы хозяйственных связей и логистика. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 84 с.
13. Эддоус М., Стэнсфилд Р. Методы принятия решений: Пер. с англ. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 590 с.

Д. К. Философова
СПбГЭУ, программа «Логистика»
к.э.н., доцент Козлов В. К.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ СОКРАЩЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИЗДЕРЖЕК В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

В статье ставится задача выявить факторы сокращения логистических издержек в гостиничном комплексе при организации процессов. Гостиничный комплекс рассмотрен как логистическая система с двумя основными потоками: материальным и сервисным.

This article seeks to identify the factors reduce logistics costs in the organization of processes in the hotel complex. The hotel complex is considered as a logistic system with two main flows: the material and service.

Ключевые слова: гостиничный комплекс, логистическая система, логистические издержки, контроллинг.

Key words: hotel complex, logistics system, logistics costs, controlling.

Гостиничный бизнес – одна из наиболее перспективных и быстро развивающихся отраслей, несущая в себе огромный потенциал для российского рынка и способная приносить устойчивый доход в бюджеты всех уровней. Поэтому с каждым годом растет количество гостиниц как в нашей стране, так и за рубежом.

Как сфера бизнеса, гостиничное хозяйство обнаруживает свою открытость для применения логистического инструментария в управлении потоковыми процессами, замкнутыми на производство услуг. При этом принципы организации процессов подлежат согласованию с принципами логистики: обеспечение нужного продукта необходимого качества с требуемым уровнем затрат и доставка его заявившему о своей потребности клиенту в необходимом количестве, в нужное время и место, в соответствии с индивидуально заявленной потребностью [3, 73]. Таким образом, гостиничные комплексы со всеми предлагаемыми ими услугами и разветвленной организационной структурой можно считать логистической

системой. Логистическая система представляет собой упорядоченную структуру, в которой осуществляются управление и реализация движения и развития совокупного ресурсного потенциала, организованного в виде логистического потока, начиная с отчуждения ресурсов у окружающей среды вплоть до реализации конечной продукции. В деятельности практически каждого подразделения присутствуют логистические функции.

В логистической системе присутствует несколько основных потоков, основными из которых являются: материальный поток, в который входят материальные ресурсы, обеспечивающие функционирование гостиничного комплекса, и сервисный поток. Объектами логистического управления и контроля являются процессы формирования, продвижения и реализации туристского продукта, а также связанных с ними финансовых и информационных потоков.

Таким образом, по функциональной роли в гостиничном хозяйстве логистика подразделяется на заготовительную и производственно-распределительную логистику. Заготовительная логистика предстает аналогом логистики снабжения на предприятиях сферы производства и оперирует материальным потоком, т.е. с точки зрения управляемого потока заготовительная логистика гостиничного хозяйства является материальной логистикой. Однако поскольку материальный поток обретает движение, сосуществуя с финансовым и информационным потоком, корректнее заготовительную логистику гостиничного хозяйства представить логистикой, интегрированной по материальному потоку. Слияние производственной и распределительной логистики является следствием того, что предоставление гостиничных услуг осуществляется сугубо адресно, более того, производство и потребление услуг совпадает как по месту, так и по времени. При этом производственно-распределительная логистика гостиничного хозяйства становится логистикой, интегрированной по сервисному потоку [3, 74].

На всех этапах цепочки создания ценности предприятие сталкивается с затратами. Именно логистика - экономическая часть бизнеса, которая связана со всеми затратами. То есть одна из целей логистики - это контроль затрат [5].

К основным затратам на предприятии сферы гостиничного обслуживания можно отнести: сырье и материалы (питание, постельное белье и т.д.); покупные изделия, полуфабрикаты и услуги производственного характера сторонних предприятий и организаций; топливо и энергия на технологические цели; заработная плата рабочих; отчисления в социальные фонды; расходы на подготовку и освоение производства (ремонт помещений, переподготовка кадров); общепроизводственные расходы (производство продуктов питания); общехозяйственные расходы (канцелярские товары, оплата заработной платы руководителей); потери от брака (незапол-

няемость помещений); прочие производственные расходы (командировки, междугородние звонки); коммерческие расходы (реклама, затраты турагентов) [1, с. 43].

Затраты, обусловленные выполнением логистических функций и операций, называют логистическими издержками [4, с. 116].

Все затраты можно свести к двум группам:

- затраты на преобразование (трансформационные);
- затраты на взаимодействие (транзакционные).

Трансформационные издержки имеют производительный характер, приводят к увеличению стоимости товара и возмещаются за счет новой стоимости. К ним относят затраты на транспортировку, хранение товаров, сортировку, упаковку и т.д. [4]. Транзакционные – направлены на установление хозяйственных связей между субъектами интегрированного рынка по поставкам продукции или оказанию услуг.

Основной задачей анализа логистических затрат является изыскание факторов их снижения при сохранении необходимого качества обслуживания. Лишь при правильной организации процессов и эффективном управлении можно минимизировать (оптимизировать) уровень логистических издержек на предприятии.

Если рассматривать первый этап цепочки создания ценности/услуги – снабжение (закупку) в гостиничном бизнесе, то здесь возникают затраты, связанные с процессом закупки, а также хранением на складах (то есть поддержанием необходимого уровня запасов), то есть с процессом обеспечения гостиничного комплекса материальными ресурсами. Если рассматривать процесс производства услуг в гостинице, а также приготовления блюд для организации питания туристов, то в данной деятельности также могут возникать дополнительные логистические издержки (из-за износа оборудования, простоя оборудования, чрезмерного количества запасов незавершенного производства и т.д.). Если рассматривать область логистики распределения в гостиничном бизнесе, то тут также зачастую возникают дополнительные логистические издержки. Происходит это в основном из-за неправильного прогнозирования объема спроса на гостиничные услуги.

Факторы сокращения логистических издержек в гостиничном комплексе по функциональным областям логистики представлены в таблице 1.

Таким образом, при интегрированном комплексном управлении и внедрении основ логистики на предприятия гостиничного обслуживания логистические издержки значительно сократятся, а уровень качества обслуживания потребителей вырастет.

Главным инструментом сокращения издержек является – контроллинг. Объектом логистического контроллинга являются именно процессы производства продукта/услуги как процессы приращения его ценности и

накопления затрат; предметом же – затраты и ценность производимого продукта/услуги.

Таблица 1

**Факторы сокращения логистических издержек
в гостиничном комплексе**

Функциональная область логистики	Факторы сокращения логистических издержек
Логистика снабжения	Создание систем регулирования запасов; Выбор наилучших поставщиков ресурсов и сокращение их до минимума; Увеличение количества поставок, но уменьшение размера партии; Проведение инвентаризаций; Обновление складского оборудования; Уменьшение ненормативных складских запасов; Создание удобной единой классификации для учета номенклатуры складов.
Логистика производства	Повышение технического уровня производства; Изменение номенклатуры и ассортимента производимой продукции; Совершенствование организации производства и труда; Аутсорсинг менее производительной деятельности; Повышение производительности труда и уровня механизации производства.
Распределительная логистика	Определение точной структуры рынка и прогноз спроса; Улучшение сервиса и качества услуг; Повышение точности соблюдения сроков; Активная маркетинговая политика и консультирование клиентов, направленное на адресное и обезличенное формирование спроса

Контроллинг затрат заключается в выявлении факторов, способствующих отклонениям фактических значений затрат от плановых, а также определении места возникновения таких отклонений, нахождении способов их преодоления и поиске путей их минимизации (оптимизации). Наиболее распространенным в этом случае методом выбора оптимальных решений является функционально-стоимостной анализ и методы сравнения. Осуществление контроллинга затрат требует от предприятия отказа от котлового метода учёта затрат и перехода на функциональный учёт затрат и объектный учёт затрат [2, с. 212]. Организацию учета затрат по местам возникновения (по центрам затрат/cost centre) часто называют логистическим учетом. Такой учет дает возможность сравнить расходы аналогичных организационных единиц и расходы по эксплуатации оборудования в различных подразделениях, выявить «слабые места» в производстве.

Литература:

1. Горенбургов М.А., Медведев А.Л. Бизнес-планирование в гостиничном и ресторанном деле: Учебное пособие. – СПб.: Д.А.Р.К., 2008. – 200 с.
2. Козлов В.К. Производственная логистика (Логистика производства): учебное пособие / В.К. Козлов, Е.С. Царёва. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 232 с.
3. Коммерция и логистика: сборник научных трудов. Выпуск 11 / под ред. В.В. Щербакова, А.В. Парфенова, Е. А. Смирновой. – СПб.: Изд-ва СПбГЭУ, 2013. – 267 с.
4. Мясникова Л.А. Логистика: учебное пособие / Л.А. Мясникова. – СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 165 с.
5. Д. Денисова Наука антизатратной логики [Электронный ресурс] // Эксперт. – 2005. – 18 апреля (№ 15). – Режим доступа: http://expert.ru/expert/2005/15/15ex-logist_5387/, свободный. – Заглавие с экрана

Н. С. Челнокова
СПбГЭУ, программа «Логистика»
к.э.н., доцент Воробьева И. Б.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ОПЕРАТОРОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В данной статье раскрывается важность логистического сервиса в мировом товарообороте и выявляются предпосылки появления на рынке логистических операторов. В центре внимания – стратегическое развитие компаний, предоставляющих логистические услуги. По мнению автора, решающим фактором, определяющим это развитие, является правильное позиционирование себя на рынке и укрепление отношений с клиентами.

This article explains the importance of logistics services in world trade and identifies the prerequisites for the logistics operators. In the spotlight - strategic development of companies providing logistics services. According to the author, the decisive factor in determining strategic development of the logistics operator is correct positioning and the development and strengthening of relationships with customers.

Ключевые слова: логистика, логистические операторы, глобализация, стратегия, позиционирование.

Key words: logistics, logistics providers, globalization, strategy, positioning.

В развитии мировой экономики и расширении международного сотрудничества ключевая роль в настоящее время отводится глобализации и интеграционным процессам. Расширение сотрудничества предполагает постоянное увеличение количества хозяйственных связей между субъектами, тем самым увеличивая товаропотоки. В условиях расширения мирового товарообмена возникает рост спроса на товары в различных точках мира, формируется и усложняется глобальная логистическая система.

Предприятия начинают постепенно отказываться от собственного подвижного состава, складских мощностей, где иммобилизируются большая часть оборотных средств. В связи с этим, спрос на услуги логистических операторов постоянно растет, притом наблюдается явная тенденция к формированию комплексного логистического сервиса.

В мировой практике сложился рынок логистических операторов – PL-провайдеров. На рынке присутствуют компании, например транспортные и складские операторы, которые оказывают ограниченное количество видов услуг, их относят к 2PL-провайдерам.

К провайдерам (3PL/4PL-провайдеры), способным оказывать комплексные услуги (в том числе с высокой долей добавленной стоимости), по оценке RBC.research, можно отнести порядка 60 российских компаний (включая федеральных и региональных логистических операторов) и 40 западных компаний. Совокупная валовая выручка провайдеров в 2013 г. оценивалась в \$5,4 млрд., а доходы за вычетом транспортных услуг сторонних перевозчиков – в \$2,6 млрд. с небольшим приростом 4 и 3,5 процентов соответственно.

Таблица 1

**Объем российского рынка 3PL-услуг
(валовая и чистая выручка 3PL-провайдеров), 2008–2013 гг. ***

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Валовая выручка, млрд \$	4,3	3,2	3,8	4,8	5,2	5,4
Прирост, %	21	-26	19	26	8	4
Чистая выручка, млрд \$	2,2	1,5	1,8	2,3	2,5	2,6
Прирост, %	22	-31	20	27	9	3,5

*Источник: www.marketing.rbc.ru

В настоящее время транспортные компании и логистические операторы сталкиваются с низкой рентабельностью бизнеса и продолжающимся ценовым давлением. Это понимание привело к следующему вопросу исследования: «В каком направлении логистическим операторам следует развивать свой бизнес?». Прежде чем мы сможем ответить на поставленный вопрос, важно определить существенную разницу между провайдерами логистических услуг.

Перевозчики и транспортные операторы осуществляют перевозки грузов из одной точки в другую. Их услугами являются: транспортные услуги от двери до двери, контрактное обслуживание, обработка документов, планирование и предоставление услуг экспедирования грузов. Перечисленные услуги относят к основным услугам с низким уровнем кастомизации (адаптирование имеющегося продукта/услуги под конкретного потребителя). По сравнению с перевозчиками, 3PL-провайдеры выполня-

ют более разнообразные и современные услуги с высокой добавленной стоимостью.

В научной литературе определения *3PL-провайдера* очень неоднозначны и размыты. Понятие «третья сторона логистики» предполагает наличие первой и второй стороны – производителя и потребителя. Хотя термин «третья сторона логистики» предусматривает трехстороннее взаимодействие участников процесса. Однако на самом деле взаимодействие ограничено отношениями «производитель-оператор» и «покупатель-оператор».

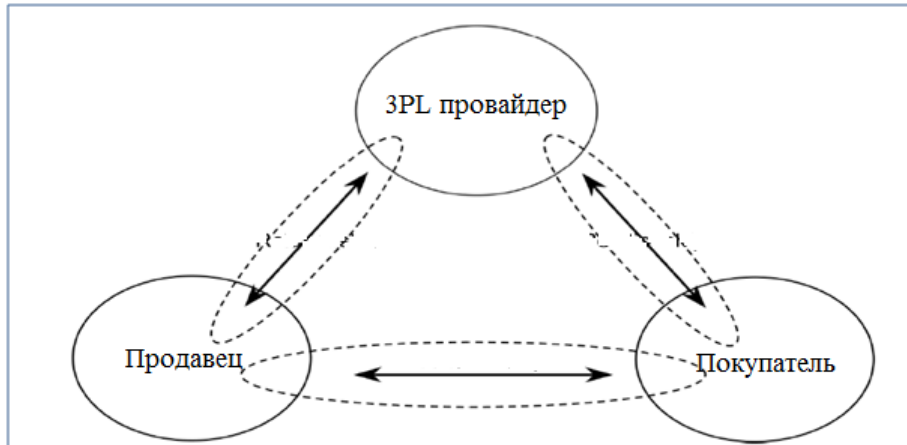


Рисунок 1. Трехсторонние взаимоотношения продавца, покупателя и «третьей стороны логистики»

В России компании, которые прежде работали на рынке транспортных услуг, т. е. выполняли только некоторые функции в цепи поставок, активно переходят на рынок 3PL-операторов, расширяя спектр своих функций: оформление документов при перевозках (в том числе международных); маршрутизация; экспедирование перевозок на различных видах транспорта (от двери до двери); планирование и оптимизация транспортной системы; транспортировка / оплата грузовых счетов; управление перевозчиками; организация системы управления безопасностью; страхование грузов; консолидация / деконсолидация / маркировка; системное отслеживание / интернет-хранение данных; таможенное оформление и сопровождение, лицензирование; складирование; управление запасами и управление поставками; консалтинг.

Неоднозначность определений понятий приводит и к тому, что многие провайдеры логистических услуг пытаются продать свои услуги, неправильно определяя себя на рынке логистических услуг: перевозчики позиционируют себя как 3PL-провайдеры, с одной стороны, с другой – 3PL-провайдеры относят себя к 4PL-провайдерам.

Поставщик 4PL-услуг определяется как «поставщик услуг цепочки поставок, который отвечает за координацию в цепи поставок больше, чем

за ее оперативную деятельность, тем самым привлекая 3PL-операторов как субподрядчиков от имени своих клиентов» (рисунок 3).

В России 4PL-рынок еще только зарождается, но на 3PL-рынке конкуренция достаточно высока. Несмотря на активное развитие и рост количества российских 3PL-провайдеров, российским компаниям на данном этапе развития не хватает стратегии развития. Стратегия развития логистических операторов предполагает ответы на следующие вопросы.

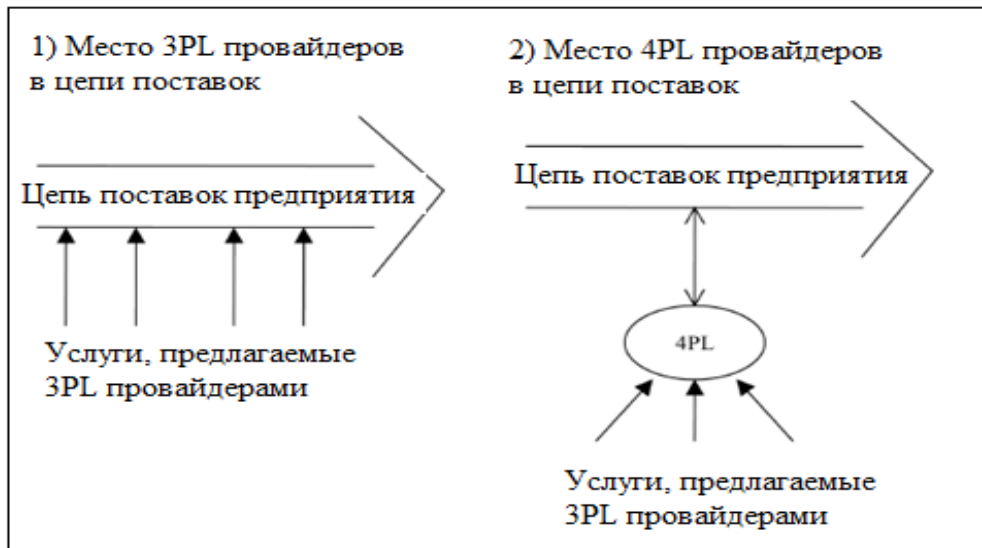


Рисунок 2. Место 3PL- и 4PL-провайдеров в цепи поставок

Как можно охарактеризовать 3PL-отношения? Около 75% опрошенных компаний используют более одного поставщика 3PL. Данный факт может рассматриваться как возможность подстраховки или возможность того, что большинство 3PL-поставщиков используются только для обеспечения некоторых специализированных услуг, а не всего спектра услуг 3PL. Согласно Бауэрсоксу, долгосрочное партнерство с небольшим количеством контрагентов ведет к более эффективной работе сторон, уменьшая транзакционные издержки, а также повышается надежность всей цепи поставок.

Какая географическая зона обслуживания 3PL-провайдера? В развитых странах глобальная экспансия 3PL-провайдеров происходит в основном за счет их крупных клиентов. Выход провайдеров на внешние рынки необходим для поддержки международных связей клиента и его распределительной сети. Провайдеры получают контракты в этих странах, но теряют клиентов на внутреннем рынке.

Насколько компания клиентоориентирована? За счет большей гибкости и сервиса, 3PL-провайдеры могут создать конкурентное преимущество. В 1990-х годах некоторые европейские 3PL-поставщики не смогли должным образом зарекомендовать себя, несмотря на усилия удовлетво-

ритель всех (потенциальных) клиентов предоставляя все типы услуг во всех логистических операциях. Это привело к быстро растущим затратам и недовольству клиентов. Неэффективность, которая показана на рисунке 4 в серых треугольниках, происходит в двух ситуациях: при предоставлении комплексных услуг в свободных взаимоотношениях с клиентами или при предоставлении простых услуг ключевому для компании клиенту. Чтобы отношения «покупатель – поставщик 3PL» были эффективными, необходимо предоставлять три вида услуг: плановые, стандартные и индивидуальные услуги. Рутинные (плановые) 3PL-услуги основаны на экономии от масштаба и включают в себя такие услуги, как транспортировку и складирование. Стандартные 3PL-услуги содержат относительно индивидуальные услуги (например, особый температурный режим в сочетании с запланированной комплектацией заказов на складе). Индивидуальные 3PL-услуги – полностью кастомизированы, включают в себя высокие операционные издержки и, таким образом, обычно выполняются в рамках долгосрочных контрактов. Эти услуги, как правило, состоят из различных форм отсрочки услуг – окончательной сборки, услуг по ремонту или послепродажное обслуживание.

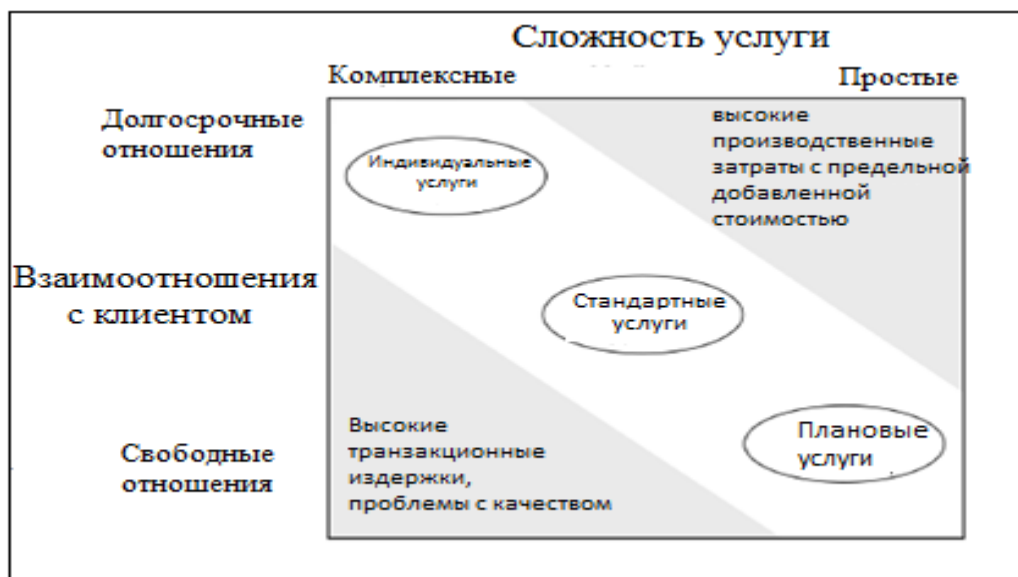


Рисунок 3. Позиционирование компании-поставщика логистических услуг на рынке, в зависимости от видов предоставляемых услуг

Среди проблем, с которыми сталкиваются логистические операторы в России, можно выделить существующую структуру производства и, соответственно, грузопотоков с преобладанием сырьевых товаров и полуфабрикатов. Тем не менее, огромный потенциал роста в связи с глобализацией и растущим уровнем аутсорсинга подогревают интерес к российскому рынку. Чтобы российские компании имели конкурентное преиму-

щество перед западными провайдерами логистических услуг необходимо правильно позиционировать себя на рынке и постоянно укреплять и развивать отношения с клиентами.

Литература:

1. L. Miechels. The strategic development of third party logistics providers // Thesis. – 2011.
2. Hertz, S.; Alfredsson, M. Source: Industrial Marketing Management, Volume 32, №2, 2007.
3. РБК. Исследование рынков [Электронный ресурс] / Режим доступа: www.marketing.rbc.ru /, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.
4. Maritime News [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.joc.com/international-logistics/20131115.html> /, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. англ.

Я. А. Христенко

СПбГЭУ, программа «Логистика и управление качеством»

к.э.н., доцент Иванова Г. Н.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ

В статье рассматриваются актуальные вопросы управления качеством административно-территориальных образований на основе стандартизации. Автор обосновывает эффективность применения международных стандартов в области управления качеством на различных уровнях, по различным направлениям и сферам деятельности, также предлагает использовать международный опыт управления административно-территориальных образований для повышения уровня качества жизни в регионах.

Abstract: The article deals with urgent issues of the quality management of the sustainable development of communities based on standardization. The author substantiates the application effectiveness of international standards for quality management at different levels, in different directions and areas of activity, also proposes to use the international experience of the sustainable development of communities management to improve the quality of life in the regions.

Ключевые слова: качество, управление качеством, административно-территориальное образование, стандарты, качество жизни.

Key words: quality, quality management, sustainable development of communities, standards, quality of life.

Сегодня актуальным направлением развития государства является повышение качества жизни населения. Качество также является важнейшим фактором конкурентоспособности, определяющим успех предпринимателя в том или ином обществе. Также как стабильная работа органи-

зации обеспечивает высокое качество продукции, так и высокое качество жизни граждан обеспечивается устойчивым развитием административно-территориальных образований.

В своем послании Правительству в 2013 году Президент РФ В. В. Путин отметил, что дальнейшее развитие может быть только за счёт качества. И потому инвестиции в человека, в его квалификацию, в повышение производительности труда, в обновление производства становится главнейшим источником экономического роста страны.

Важнейшими показателями качества жизни являются такие показатели, как уровень экономического благополучия страны, уровень образования, продолжительность жизни населения.

Основы качества должны быть определены правовыми и нормативными документами, к которым относятся стандарты, устанавливающие требования не только к объектам, но и к процессам управления.

Основные побудительные причины обращения организаций и государства к стандартизации следующие:

- формирование требований к качеству продукции;
- возможность многократного использования стандарта;
- снижение расходов;
- возможность многократного использования стандарта после его единовременной оплаты (экономия при приобретении прав на интеллектуальную собственность);
- конкурентоспособность на глобальном уровне и ее повышение за счёт применения международных стандартов и др. [4,с.10].

Отечественные и зарубежные исследования показывают экономическую эффективность стандартизации. По оценке международных ученых, стандартизация оказывает влияния примерно на 80% мировой торговли. По данным исследований, проведенных в Германии, Великобритании и Франции, стандартизация увеличивает почти в три раза рост ВВП и рост производительности труда. Российские исследования показывают, что использование методов стандартизации является одним из главных факторов, влияющих на экономические показатели [5,с.10].

Также высоко оценивается эффективность стандартизации на процессы управления. Исследование, проведенное специалистами ФБУ «Тест – С.-Петербург» на предприятиях Северо-запада наглядно подтверждает эти выводы. Более 70% исследованных предприятий оценивают эффективность применения на предприятии стандартов в области менеджмента качества [5,с.125].

Причиной низкой эффективности системы менеджмента качества, на основе действующих стандартов является несоблюдение принципов всеобщего управления качеством со стороны высшего руководства [3,с.56, с. 82].

Сегодня применение стандартов на системы менеджмента распространяется не только на различные отрасли промышленности, с учетом

отраслевых особенностей, но и по различным направлениям и сферам деятельности, в том числе и в социально значимых сферах.

Как показывает мировая практика, в странах и регионах, где обеспечено устойчивое развитие, отмечается высокий уровень качества жизни граждан, это также показывает инновационную привлекательность регионов для инвесторов.

Мировой опыт свидетельствует, что принципы и требования стандартов ИСО эффективно используются не только на уровне предприятий и организаций, но и нашли свое применение в органах государственной власти, а также успешно используются на более высоких уровнях управления: муниципальном, региональном, государственном. В таких странах как Италия, Китай, США, Япония широко применяются методы управления качеством и весьма активно проводится деятельность по внедрению систем менеджмента качества в органах государственного управления. База данных IQNet наглядно показывает рост количества сертификатов соответствия ИСО 9001 по 36 сектору ЕА (Государственное управление) [1, с.56].

Особенно важным является повышение качества управления. Именно это является необходимым условием успешности инновационного развития по всем направлениям. Добиться данной цели возможно лишь посредством применения универсальных, признанных всем мировым сообществом принципов Всеобщего управления качеством (TQM). Важным условием такого подхода является также использование таких принципов, как комплексность, цельность и непрерывность.

Повышение качества достигается благодаря использованию новых технологий, созданию новой продукции, предложению новых услуг и т.д. Инновации смогут создаваться и внедряться практически во всех аспектах человеческой жизнедеятельности, в том числе в экономике, в экологии, в социальном развитии. Особое внимание следует уделить инновациям в управление, конкретным видом которых является внедрение современных методов управления качеством, и в частности, создание систем управления качеством.

Применение стандартов и методик позволит более эффективно управлять административно-территориальным образованием и в дальнейшем позволит наиболее полно оценить потенциал региона, т.к. будет оцениваться не только социально-экономическое развитие, но и эффективность управления. Более полная информация о регионе позволит инвесторам принимать более правильные и взвешенные решения, что будет способствовать повышению эффективности использования вложенных средств.

Опыт применения стандартов уже накоплен и стандарты уже применяются на уровне муниципальных образований, но сегодня идет речь о более высоких уровнях.

Применение методов управления, новых технологий и инноваций в управлении на более высоких уровнях будет способствовать достижению устойчивого развития административно-территориальных образований, что позволит обеспечить безопасность и благоприятные условия жизнедеятельности человека, ограничить негативное воздействие хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду, обеспечить охрану и рациональное использование природных ресурсов в интересах настоящего и будущего поколений, а также достичь повышения качества жизни [5,с.21].

Литература:

1. Ежегодный отчет ИСО по сертификации систем менеджмента за 2013.
2. Окрепилов В.В. Экономика качества - г.Санкт-Петербург: Наука. - 2012.
3. Отчет НИР. Совершенствование государственного управления посредством разработки и внедрения системы менеджмента качества в органах исполнительной власти. Рег. № 01201175984. – СПб. - 2012.
4. Отчет НИР. Разработка критериев оценки экономической эффективности стандартизации и подготовка предложений по совершенствованию экономических основ развития национальной системы стандартизации. Рег. № 01200962838. – СПб. - 2009.
5. Окрепилов В.В., Иванова Г.Н. Устойчивое развитие административно-территориальных сообществ // Научный журнал «Проблемы развития территорий». СЭРТ РАН. - 2014. - №1 (69).

СЕКЦИЯ 16. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В. В. Василенко

СПбГЭУ, программа «Социальное управление человеческими ресурсами»
д.с.н., доцент, профессор Покровская Н. Н.

ГЕНЕЗИС СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Статья посвящена изучению основных подходов к определению корпоративной культуры. Изучается историко-генетический процесс эволюции подходов к определению и управлению корпоративной культурой.

The article is intended to the analysis of the essential approaches to the definition of corporate culture. The historical genesis process is considered to reflect the evolution of defining and managing corporate culture.

Ключевые слова: корпоративная культура, эволюция, динамика

Key words: corporate culture, evolution, dynamics

Культура и социология управления – понятия взаимосвязанные: культурой словно создается единство языка, универсальных способов общения в организации производства, закрепляются формы организационных структур и систем управления, усиливая их восприимчивость к культурным традициям, ментальности и общим правилам игры в рамках социальной реальности. В то же время у качественных изменений типа хозяйствования, стиля управления, взаимодействия управляющих и управляемых, работодателей и работников есть историческая динамика. Она имеет непосредственную связь с 2-мя направлениями, в которых развивалась общественная жизнь – индустриальным и постиндустриальным. В рамках этих направлений уместилась история научного менеджмента и социологии управления XX века — им соответствуют организационная и корпоративная формы культуры. Общее для них то, что в них включена культура организации, управления, трудового процесса, бизнеса и пр. Тем не менее, у ее проявлений есть собственная специфика в каждой из самостоятельных культурных форм. Речь идет о базовых ценностях (бизнесе, идеологии, профессии), менталитете сотрудников, образцах поведения (традициях, обычаях, предпочтениях) и пр. Этим выявляется генезис – таково наименование процесса происхождения корпоративной культуры, которым охвачено и подготовлено ее формирование до определенного итога — пока не возникнет и не установится качественно новое культурное образование.

Сущность новизны концептуальной установки в том, что организационную культуру рассматривают как отправную точку будущих изменений культурного пространства нового качества постиндустриального общества. По этой причине организационная культура является изначальной точкой исследования корпоративной культуры, учитывая имманентную динамику, которая породила новые социокультурные феномены по ходу исторического времени.

Социологами первой половины XX века была выявлена связь организационного развития (organizational development) и специфических социокультурных факторов, которыми обуславливалась динамика повышения потенциала организационного поведения и усиления роли в трансформации индустриально-капиталистического общества. Им соответствовало понятие «организационная культура», ставшее частью научного и управленческого лексикона, которое нет необходимости подробно разъяснять. Означенную форму культуры исследовали в ряде особых работ, поэтому в содержательном плане имеет смысл ограничиваться только общей констатацией.

Традиционно на сегодняшний день социология выделяет [1] 2 группы концепций организационной культуры, различия которых состоят в исходных установках и методах исследования.

Рационально-прагматическая (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен, Е. Шейн [2] и др.), которая представляет ее результатом (атрибутом) управляемых процессов внутри организации и фактором, повышающим эффективность жизнедеятельности организации. Этим предполагается возможное целенаправленное влияние на формирование организационной культуры. Означенная возможность находится в тесной связи с проявлением последней посредством наблюдаемых (видимых) культурных артефактов: формально-иерархической структуры организации, систем руководства, управления, лидерства и мотивации, поведении персонала, стиля общения, способов отношений с внешней средой, социальных технологий и пр. С позиций задач, которые решает организация, организационную культуру рационально корректируют и направляют организационное ядро (руководители, лидеры, менеджмент), соответствующие инструменты (маркетинг, реклама, Паблик рилейшнз), при этом исходными точками являются культурная парадигма и организационная стратегия.

Феноменологическая концепция (П. Бергер, М. Луи, А. Петтигрю, С. Роббинс, Д. Сильверман и др. [3]) – ею представлена организационная культура в качестве сущности организации (но не атрибута) и фактора, являющегося условием обеспечения согласованности (конвенциональности) воспринимаемой реальности и группового поведения сотрудников. Ее трактуют в качестве совокупности основных ценностей, принятых коллективно, смыслов, символов, идеологии, посредством которых индивид вос-

принимает и интерпретирует ситуацию. Одновременно поведение сотрудников описывают как «соответствующее правилам» («культурный код») — некую конвенциональную реальность, вырабатываемую непосредственно членами организации. Этим отрицают возможное целенаправленное (прямое) влияние на формирование организационной культуры. Тем не менее, система ценностно-нормативных образцов, доступных для всеобщего понимания, которую создают члены организации, является руководством в жизнедеятельности и поведении организации. Отсюда можно вывести задачу менеджмента — привнесение данной системы представлений в сознание индивидуумов, таким образом, создавая (поддерживая) нужную общность и ориентируя поведенческие акты.

Концептуальность различий трактовки организационной культуры, существенное число ее определений и моделей разного рода (С. Ханди, М. Бурке, Г. Хофстейде, Ф. Клукхон, Ф. Штробек и пр. [4]) является свидетельством отсутствия полной ясности в ее понимании. В то же время одними авторами акцентируется духовность ее аспекта, а другими — материальность (практический аспект).

В означенной работе ведется рассмотрение организационной культуры в качестве формы социальной культуры, являющейся обуславливающим фактором неразрывной связи духовных и материальных составляющих культуры и духовно-материального (духовно-практического) характера разбираемого феномена. Благодаря интеграции базовых ценностей и представлений, при помощи которых наполняется смыслом жизнедеятельность организации, в видимые (наблюдаемые) культурные артефакты решаются проблемы, мешающие внутренней интеграции сотрудников, не позволяющие организации адаптироваться к внешней среде. Так предопределяется эффективность ее работы, повышение уровня производительности труда и возможность достичь делового успеха. Данным подходом преодолеваются крайности рационально-прагматического и феноменологического подходов к толкованию организационной культуры. Это позволяет трактовать ее следующим образом: организационная культура является системой основных ценностей и представлений, общественно-прогрессивных формальных и неформальных правил, а также норм деятельности, традиций и обычаев, которые разделяются членами организации, направляют поведение персонала и ориентируют структуру организации, систему управления, процесс труда. В условиях частной собственности и рыночных отношений связывает организацию в единое целое.

В этой работе мы рассматриваем ее в качестве креативной базы (*locus nascendi* — где сотворено), образующей корпоративную культуру. Для более полного освещения вопроса ее генезиса важным является отслеживание динамики развития организационной культуры — структурные и поведенческие измерения, доминирующих культурных образова-

ний, то есть являющихся выражением базовых (центральных) ценностей в историческом аспекте и принятых большинством в производственно-хозяйственном, организационно-управленческом и других сегментах.

Благодаря процессам модернизации мировой экономики и глобализации бизнеса возникает глобальная деловая культура и организационное поведение. Ими синтезируются черты национальных и региональных стилей, а также способов делового поведения с большей конкурентоспособностью. В итоге интернационализируются многие аспекты, которыми отличаются организационные структуры, стили управления и социально-трудовые отношения. На фоне этого корпоративная культура приобретает такое свойство, как транслокационность, создавая общие культурные предпосылки в деловой сфере и рыночной активности, – тем самым она способствует выведению национальных рынков из экономической изоляции. Опорой ей служат целостные принципы и модели, демонстрирующие позитивный корпоративизм, она соответствует мировым стандартам и нормам, принятым в корпоративных организациях, управлении, социально-трудовых отношениях, деловой и профессиональной этике и пр.

Литература:

1. Капитонов Э.А. Корпоративная культура. Теория и практика. М.2005.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / перс англ. под ред. В. А. Спивака. -СПб: Питер, 2002.
3. Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции. // Социологические исследования. 1996. № 7, С. 47-55.
4. Щербина В.В. Социальные теории организаций. Словарь. - М.: Инфра-М, 2000.; Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции. //Социологические исследования. 1996. № 7, с. 47-55.

А. В. Ващенко

СПбГЭУ, программа «Социальное управление
человеческими ресурсами»
д.с.н., профессор Маргулян Я. А.

МИГРАЦИЯ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Миграция отражает социальное явление, которое оказывает влияние на все социальные и социально-экономические процессы в обществе. В статье рассматриваются подходы к регулированию миграции на уровне Российской Федерации и города Санкт-Петербурга.

Migration reflects a social phenomenon, which influences on all the social and socio-economic processes in the society. The article analyses the approaches to regulate the mi-

gratory processes on the Federal level of Russia and on the city authority level of Saint-Petersburg.

Ключевые слова: миграция, регуляция, динамика

Key words: migration, regulation, dynamics

Миграционная политика – противоречива по своей природе, поскольку должна устанавливать баланс между ограничительными и разрешительными мерами, обеспечением безопасности и гуманистическими идеалами, интересами государства и экономики, включая экономику семьи. Мигранты работают не только строителями и дворниками, это огромный отряд домашних помощников, нянь, сиделок. Противоречивость миграционной политики сказывается и на политике Правительства города, которая одной рукой привлекает мигрантов, городу нужны рабочие руки, а другой – накладывает на эти «руки» запрет, прослеживается две тенденции, с одной: миграция рассматривается как ресурс социально-трудового потенциала общества; с другой – как вызов системе государственного управления развитием социально – трудового потенциала российского общества.

По моему мнению, к проблеме миграции следует подходить с точки зрения консервативно-либеральной идеи, которая соединяет два разных подхода к миграционному вопросу на территории региона. С одной стороны, всех подряд пускать нельзя и поэтому необходимы квоты или визы, подходить к проблеме следует выверено и без излишних силовых законов, выдвигая жесткие требования, как к принимающей стороне, так и к въезжающим.

Санкт-Петербург по численности населения входит в четверку городов Европы после Лондона, Москвы и Парижа. В середине XX в. Петербург столкнулся с проблемами, сопутствующими большинству европейских городов с многомиллионным населением: повышенная смертность, низкий уровень рождаемости и преобладание однодетной семьи, высокий удельный вес лиц «золотого» возраста.

Санкт-Петербург относится к регионам с недостатком трудовой силы и отсутствие четкой системы мероприятий по привлечению для работы в Санкт-Петербург российских граждан, проживающих в других субъектах Российской Федерации, приводит к увеличению численности привлекаемых иностранных работников, в то время как начинается сокращение сотрудников в ряде отраслей экономики. Прогнозы экономистами давались загодя, а со стороны города мер не предпринято.

Программа «Миграция», принятая на региональном уровне характеризует проблемы миграции и указывает на особенности миграционной обстановки в городе, что говорит о серьезном состоянии и обеспокоенности властей города создавшейся обстановкой. В ней говорится о необходимо-

сти привлечения мигрантов в город, их социальной адаптации и интеграции, указывается и на проблемы, связанные с внешней трудовой миграцией. К ним относится нелегальная миграция, большая нагрузка на социальную сферу: образование, здравоохранение, социальная защита. Беспокоит Правительство города и повышение уровня преступности вместе с социальной напряженностью среди населения региона.

Для предотвращения маргинализации мигрантов необходимо обеспечить адаптацию и интеграцию тех, кто связывает свое будущее со страной независимо от этнического происхождения и государства исхода. Для бывших соотечественников, носителей русского языка адаптация происходит практически безболезненно с небольшим понижением социального статуса при трудоустройстве. Интеграция в петербургский социум граждан, прибывающих из стран Средней Азии, происходит болезненно для обеих сторон. Независимо от избранного курса миграционной политики, главным для города является расширение политики адаптации и интеграции в отношении прибывающих мигрантов. Отсутствие политики создает ситуацию, когда люмпенизированные слои, диктуют горожанам свои «правила игры» и ставят в маргинальное положение группу, часто более продвинутую в культурном и социальном отношении. Маргинальным становится сам уклад городского социума в условиях преобладающего на улицах кочевого и сельского населения. Нормы доминирующей культуры становятся неприемлемыми для «маргиналов» и порой воспринимаются ими как несправедливость и депривация.

Без ясной и понятной политики интеграции, приемлемой и для принимающего населения, и для иммигрантов, не удастся снять напряжение в обществе. По-моему мнению надо поставить вопрос: всех ли мигрантов интегрировать в общество, всем ли мигрантам это необходимо. Ответ следует сам собой – не всем и не всех. И вот здесь следует применять тактику разделения и властвования государства. Если рассматривать вопрос в общем, как это делается во многих трудах, то интеграция и адаптация не противоречат общему взгляду. Агрессивная миграционная обстановка в городе, незнание цифр миграционного потока свидетельствуют лишь об одном, в документах будет прописано правильно, а системы взаимодействия между органами, отвечающими за миграционную политику отсутствуют, работодатели и предприниматели в этой политике не участвуют и ответственности не несут. Законы, принимаемые Правительством города, должны быть направлены не на общий миграционный поток, а на конкретных представителей из миграционной среды, необходимо классифицировать миграционные потоки. Каждый поток от города и будет получать необходимую ему помощь, в зависимости от целей и времени нахождения в регионе.

На региональном уровне, принимающие сообщества сталкиваются с мигрантами непосредственно, на вербальном и невербальном уровне. На-

селение имеет дело с группами населения, обладающими определенными социальными, культурными, этническими и религиозными характеристиками, умеющими/не умеющими взаимодействовать с другими людьми, организовывать свою повседневность и различные формы социальной активности в том виде, какие были усвоены ими и опробованы в культурных, этнических средах их родины. Например, в Таджикистане, 90% детей, по данным Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) сегодня не имеет доступа к школьному образованию [34]. В то же время Правительство города устраивает для них курсы русского языка и удивляется низкой посещаемости; принимает программы скорейшего вовлечения мигрантов в культурную жизнь региона для не знающих азбуки.

В городе принята «Программа гармонизации межкультурных, межэтнических и межконфессиональных отношений, воспитания культуры толерантности в Санкт-Петербурге на 2011-2015годы» (Программа «Толерантность») [3].

В Программе декларируется, что преодолению подлежит межэтническая и межконфессиональная враждебность и нетерпимость. Основными методами преодоления негативных тенденций имеют место быть культурно-массовые мероприятия для горожан. Могут ли эти методы гарантировать достижение целей – вряд ли. Какие механизмы могут быть запущены на данных мероприятиях для преодоления мигрантофобии, ксенофобии.

Программа предполагает, что нетерпимость присуща коренным жителям города и не учитывает особенность потока мигрантов сегодня, а именно: часть этого потока не имеет опыта проживания в европейской среде большого города. Часть мигрантов – выходцы из закрытых обществ, в которых иные взгляды и уклад жизни, не развито принятие ценностей иных культур, а порой воспитывается враждебность к ним. Причины высокого уровня раздражения и потенциальной конфликтности, по отношению к трудовым мигрантам, во многом обусловлены отсутствием у них элементарных понятий о правилах поведения в общественных местах.

Можно сделать вывод, что в области регулирования миграции следует разработать и внести предложения о принятии на федеральном уровне законодательных актов, расширяющих полномочия территориальных федеральных органов исполнительной власти в Санкт-Петербурге и органов государственной власти города по регулированию миграции и обеспечивающих возможность проведения сбалансированной миграционной политики в Санкт-Петербурге. В городе следует усилить контроль за соблюдением предприятиями санитарных и иных норм проживания трудовых мигрантов, для облегчения этих целей, расселять мигрантов кучно в определенных местах.

Ввести личную ответственность руководителей за привлечение рабочей силы из числа мигрантов.

Осуществлять санитарно – эпидемиологический контроль всех иностранных работников, в том числе и работающих по патентам. Можно вспомнить опыт волонтеров из санитарно-эпидемиологических дружин, действующих при советской власти совместно с СЭС, которые помогали предотвращать эпидемии, следя за чистотой и порядком на производствах и в городах.

Работодатели должны платить за российских и иностранных граждан равные налоги. Ныне работодатель должен заплатить за российского работника в пенсионный фонд, в фонд обязательного социального страхования, а на иностранца это «обременение» не распространяется.

Реализовать экономические меры регулирования трудовой миграции, направленные на упорядочение привлечения иностранной рабочей силы; применив денежный залог за каждого мигранта. Мигрант, пожелавший получить гражданство России и реализовавший это право, получит залог обратно, например, в виде бытовой техники.

Учить русскому языку и культуре мигранта из Средней Азии, приехавшего заработать деньги – выброшенные на ветер материальные и физические силы. Делать это необходимо в случае, получения мигрантом гражданства или вида на жительство, вместе с членами семьи. Знать об этом государственные структуры должны еще во время пребывания мигранта на родине, проводить организованный набор населения в месте проживания, там начинать изучать русский язык и культуру и направлять рекомендации в консульские отделы, проще – производить селективный отбор, учет и контроль.

Каждый мигрант, въезжающий в страну должен указать адрес, где он будет проживать с письменным подтверждением принимающей стороны.

При себе мигранты, не исключая младенцев, должны иметь медицинский страховой полис; при въезде в страну временного мигранта на определенное время, приглашающая сторона – юридическое лицо вне зависимости от форм собственности, либо физическое лицо, должны вносить в Казначейство залог за приглашенного в страну мигранта, в стране деньги решают все, так пусть они будут задействованы в урегулировании ситуации с мигрантами.

Литература:

1. Программа "Миграция. Комплексные меры по реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года" в Санкт-Петербурге на 2012-2015 годы (с изменениями на 19 августа 2013 года) <http://docs.cntd.ru/document/822401633>.(дата обращения 25.12.2013).

2. <http://voprosik.net/novaya-migracionnaya-politika-rossii/>.Новая миграционная политика России. 2012-07-19. 2013-08-29.(дата обращения 16.01.2014).

Курдоглян Гаик
СПбГЭУ, программа «Социальное
управление человеческими ресурсами»
д.с.н., профессор Покровская Н.Н.

ПОНЯТИЕ И ПРОБЛЕМАТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

В статье анализируются основные подходы к определению социальной ответственности и рассматриваются особенности применения данных подходов в российской социально-экономической среде.

The paper examines the essential approaches to the definition of social responsibility and studies the specific features of the applying these approaches to the companies in Russian social-economic environment.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность

Key words: corporate social responsibility

Впервые термин «корпоративная социальная ответственность» был упомянут в работе Г. Боуена в 1953 г., где автор отметил возможность взаимосвязи между бизнесом и социальным благосостоянием общества [1]. Интересно отметить, что именно первая интерпретация данного термина, которая предполагает, что организация должна не только производить качественную продукцию и выполнять свои обязательства перед работниками, но также должна брать на себя добровольно дополнительные обязательства перед обществом (выполнение различного рода социальных программ), вошла в современное понимание корпоративной социальной ответственности, несмотря на множество разногласий, с которыми она столкнулась в ходе своего развития.

Так, в 1970 г. М.Фридман в своей работе высказал абсолютно противоположную точку зрения, утверждая, что основной целью любого бизнеса является максимизация прибыли, а все другие действия, в том числе касающиеся социальной ответственности и улучшения благосостояния общества, лишь отвлекают от этой основной цели, препятствуя ее достижению [2].

Таким образом, мнения ученых на тему роли и необходимости корпоративной социальной ответственности были кардинально противоположными. Со временем свою роль в развитии данного термина сыграли процессы глобализации и интеграции общества, которые заставили многих переосмыслить и пересмотреть свои взгляды. Впервые практическую пользу от выполнения различного рода социальных программ увидели представители организаций, когда перед ними встал вопрос о необходимости наладить отношения с государством и обществом. В дальнейшем

число лиц, с которыми необходимо работать, было расширено и уточнено. В этот список вошли: потребители, поставщики, профсоюзы, акционеры, партнеры, конкуренты, органы власти, управляющие организации и многие другие заинтересованные стороны, принимающие прямое или косвенное участие в деятельности организации.

Все возрастающий интерес и осознание возможности применения концепции социальной ответственности бизнеса на практике привели к появлению большого количества научных трудов, описывающих различные подходы к данной концепции: корпоративная социальная восприимчивость, корпоративная социальная деятельность, корпоративное гражданство, корпоративная устойчивость – основные из них. Такое многообразие подходов и взглядов остро поставило необходимость обобщения, унифицирования и создания единого комплексного подхода.

Основной работой, объединившей все предыдущие труды, стала работа А. Керола, в которой были выделены 4 основных вида ответственности: экономическая, правовая, этическая и филантропическая, объединенные в пирамиду корпоративной социальной ответственности.

Экономическая ответственность является исторически сложившейся составляющей в связи с тем, что мотив получения прибыли всегда являлся основным стимулом для развития предпринимательства. Таким образом, одна из основных ролей бизнеса – производство товаров и услуг, необходимых потребителю и извлечение прибыли из этого процесса. Все остальные составляющие ответственности организации основываются именно на экономической составляющей, в связи с тем, что без нее эффект от всех остальных составляющих становится весьма спорным.

Необходимость для организаций брать на себя правовую ответственность также является очевидной. Несомненно, общественность уверена, что организации должны действовать и реализовывать свои экономические планы в рамках установленного законодательства, соблюдать законы и постановления, принятые на федеральном, государственном и местном уровнях. Можно сказать, что правовая ответственность – это своего рода «этика, написанная на бумаге», потому что она отражает основные понятия справедливого ведения бизнеса, установленные законодательством. На пирамиде данный вид ответственности изображен в качестве второго слоя, что изображает процесс исторического развития, но наиболее точным будет рассмотрение правовой ответственности совместно с экономической, в качестве основополагающих заповедей в системе предпринимательства и ведения бизнеса.

Несмотря на то, что соблюдение основных этических норм справедливости предполагается в рамках экономической и правовой ответственности, существует также этическая ответственность, которая касается соблюдения также тех норм, которые не установлены законодательно. Эти-

ческие обязанности являются воплощением тех стандартов, норм или ожиданий, которые волнуют потребителей, сотрудников, акционеров и мировое сообщество или являются свидетельством уважения и защиты моральных прав заинтересованных сторон.

Зачастую, этические ценности являются фундаментом для создания новых законов и правил. Например, экологическое законодательство, гражданские права и движение в защиту прав потребителей сначала являлись лишь отражением изменений ценностных ориентаций общества, а в результате были установлены на законодательном уровне. С другой стороны, ценности и нормы общества зачастую могут предъявлять бизнесу гораздо более высокие требования, нежели законодательные акты.

В связи с тем, что этические принципы определены не четко и их легитимность постоянно является предметом общественных дискуссий, бизнесу зачастую трудно с ними работать. Движение в пользу деловой этики прочно зарекомендовало этическую ответственность в качестве важного компонента корпоративной социальной ответственности. И, несмотря на то, что на пирамиде данная составляющая изображена в следующем слое, необходимо признать, что она находится в постоянном динамическом взаимодействии с категорией правовой ответственности, постоянно ее совершенствуя и выдвигая все более высокие требования.

Филантропическая (дискреционная) ответственность или благотворительность включает в себя такие корпоративные действия, которые отвечают ожиданиям общества от «хороших корпоративных граждан». Это, в первую очередь, активное участие в программах по содействию улучшению благосостояния и повышению уровня жизни населения. Примером такой благотворительной деятельности может служить финансовая поддержка образования или искусства.

Основное отличие филантропической ответственности от этической состоит в том, что общество ожидает, но не требует от организации действий такого рода. Несомненно, сообщество хочет, чтобы организации тратили на них свое время, силы и средства, но, если этого не происходит, организация не осуждается. Поэтому, благотворительность – добровольное действие предприятия, которому общество всегда радо и которое оно всегда готово оценить по достоинству.

Зачастую организации считают себя социально ответственными, занимаясь благотворительностью. На самом деле, корпоративная социальная ответственность включает в себя благотворительность, но не ограничивается ей. Несомненно, благотворительные действия очень желанны и ценны, но они менее важны, чем три другие категории ответственности и являются скорее приятным дополнением и своеобразным финальным штрихом.

Что же касается развития концепции корпоративной социальной ответственности в России, можно отметить, что в связи с историческими

факторами она появилась гораздо позже, чем в странах Запада. Развитие данной концепции (а точнее, именно ее добровольной составляющей) напрямую связано с развитием рыночной экономики, процессов глобализации, интеграции, а также с выходом России на международные рынки.

Таким образом, о корпоративной социальной ответственности, в современном ее понимании, в России стали говорить лишь в последние 3-5 лет [3]. Несомненно, различного рода проявления, например благотворительности, существовали и ранее. Ярчайшим примером могут служить градообразующие предприятия, которые брали на себя большой груз ответственности. Но необходимо уточнить, что это были вовсе не добровольные действия, а непосредственные указания органов государственной власти.

В дальнейшем после множества экономических и политических изменений, произошедших в стране, организации столкнулись с проблемой выхода на международные рынки и привлечения иностранного капитала. Несомненно, для решения такого рода задач необходимым стало соответствие международным стандартам во всех сферах деятельности предприятия.

Невозможно также опустить тот факт, что по сравнению со странами Запада, Россия на своем пути развития концепции корпоративной социальной ответственности столкнулась с множеством трудностей. Огромные территории, а, следовательно, удаленность населенных пунктов от центра и друг от друга, коррупция, неравномерность доступа к ресурсам, преобладание моногородов, особенности менталитета населения (высокие требования и ожидания при низкой социальной активности), низкий уровень финансирования социальной сферы, все это создает барьеры для развития социальной ответственности бизнеса.

Также отдельно стоит отметить, что в связи с особенностями экономической ситуации в России, возможность задумываться и заботиться о благосостоянии населения существует только у крупных корпораций. Средний и малый бизнес абсолютно лишен такой возможности, максимум, что они могут предложить обществу – это разовые благотворительные акции, которые, как было отмечено ранее, являются недостаточным условием для развития корпоративной социальной ответственности.

Государственная политика в области корпоративной социальной ответственности – еще один барьер, препятствующий развитию данной концепции. В бюджетных сферах (здравоохранение, образование и т.д.), где работодателем является государство, на сегодняшний день, самый низкий уровень не только заработных плат, но и всех других проявлений заботы работодателя о своем персонале. Подобный пример, который преподносит само государство, является своего рода ориентиром для всего бизнеса, именно ориентируясь на него, предприятия продумывают свою дальнейшую стратегию поведения.

Таким образом, говорить о целесообразности развития концепции корпоративной социальной ответственности можно лишь тогда, когда все другие составляющие общественной жизни находятся на должном уровне развития. Невозможно заставить организацию добровольно задумываться о решении социальных проблем, если она ежедневно вынуждена бороться за свое дальнейшее существование. Наличие соответствующих условий является одной из важнейших составляющих дальнейшего развития данной концепции, что говорит о необходимости комплексного подхода к решению поставленных задач и показывает тесную взаимосвязь термина «корпоративная социальная ответственность» с концепцией устойчивого развития, которая предполагает проведение ряда мероприятий, направленных в первую очередь на адаптацию окружающей среды, что является подготовительным этапом к предстоящим изменениям, и лишь потом на конкретные действия, решение поставленных задач и проблем.

Литература:

1. Bowen H.R. Social responsibilities of the businessman / Bowen H.R. – N.Y.: Harper&Row, 1953.
2. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits / Friedman M. // New York Times Magazine. – 1970.
3. Костин А.Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ / Костин А.Е. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №3.

А. А. Лоцманов

СПбГЭУ, программа «Социальное управление
человеческими ресурсами»
д.с.н., профессор Покровская Н. Н.

СИСТЕМА НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В КОМПАНИИ

Материал отражает фундаментальные концепции и подходы к формированию комплексной системы нематериальной мотивации человеческих ресурсов в российских компаниях.

The presented material reflects the fundamental concepts and approaches to the creating a complex system of non-material motivation of human resources in Russian companies.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, вовлечение

Key words: motivation, stimulating, involvement

История знает массу примеров эффективных управленцев, таких как Ликург, Макиавелли, Сталин, Якокка и др. Есть ли универсальная рецептура управления персоналом? Анализ многочисленных монографий, жиз-

неописаний, мемуаров, показывает, что такого универсального рецепта не существует. Каждый из них действовал по своему усмотрению в каждой конкретной ситуации. Означает ли это, что рецепта не существует в принципе? Возможно. Но, как минимум, существует ряд полезных наработок, которые можно выстроить в памятку, в «шпаргалку» для управленца. В любом случае, эту сферу жизнедеятельности рассматривать надо и надо весьма, так как именно в ней кроется тот потенциал, который сегодня уже не доступен в материальной сфере.

Цель данной работы состоит в том, чтобы показать, что люди помнят нематериальное воздействие. Причем это «активная», деятельная память, при удобном случае реализующаяся в действии.

В постиндустриальной инновационной экономике самым ценным ресурсом являются люди. Пусть не вводят в заблуждение такие безликие термины, как «персонал», «сотрудники», «подчиненные». Речь всегда идет о людях. И, как говорил классик, эти люди не меняются со временем [1].

По-прежнему, ступени пирамиды великого А. Маслоу показывают нам путь. Путь развития потребностей. С учетом менталитета, национальных и личностных особенностей, конечно. Мы не будем сейчас касаться тех, кому не достаточно средств на реализацию первых ступеней. Как в условиях ограниченных материальных возможностей оптимизировать отношения с персоналом, да еще с целью максимальной эффективности действий последнего? Экономическая наука не дает полного и завершенного ответа на этот вопрос. Доказано, что увеличение заработной платы, с некоторого момента, уменьшает эффективность труда. Каждый знает и примеры, когда люди трудятся вообще без материального вознаграждения, например, благотворительность. И труд этот весьма эффективен.

Значит, путь к цели кроется не только и не столько в экономике, но в нематериальных отношениях между людьми и группами людей, то есть, в социологии и социальной психологии.

Предлагается рассмотреть базовую, теоретическую часть, для того, чтобы договориться о терминах, а также для понимания текущей ситуации в социологии управления в сфере нематериального воздействия на персонал. К настоящему моменту сложились определенные течения и концепции, насколько они применимы на практике и эффективны – покажет время и практика, которая, является основным критерием истины [2]. Выводом из данной работы может служить то, что социальное управление человеческими ресурсами, с целенаправленным использованием нематериального воздействия, принесло ожидаемые плоды: обучение персонала новым бизнес-процессам; возможность сокращения количества персонала с высвобождением из затрат определенной финансовой части; улучшение морального климата на предприятии; появление духа состязательности среди сотрудников.

Человек, в большинстве случаев, желает чего-либо. Иногда, это желание трансформируется в потребность или, что тоже, в стремление. Потребность/стремление может привести его к определенным действиям по достижению желаемого. Абсолютного стазиса в пространстве желаний нет.

Если обратиться к А. Маслоу и его работе «Мотивация и личность» [3], то можно увидеть очень наглядный и последовательный перечень потребностей (желаний, стремлений) человека, вошедших впоследствии в так называемую «пирамиду Маслоу». Теперь можно говорить о материальной и нематериальной мотивациях. В чистом виде материальная мотивация – простое материальное вознаграждение любого рода. Нематериальная же мотивация это все, что побуждает нас к действию, помимо денег. Простейший пример нематериальной мотивации – похвала. Причем нематериальная мотивация далеко не всегда является бесплатной для предприятия. Корпоративная вечеринка довольно затратна, не говоря уже о таких формах нематериальной мотивации, как совместная поездка коллектива куда-либо.

Зачем же вообще тогда задумываться о нематериальной мотивации, когда для простоты можно вручить вполне материальную премию?

Для примера: потребностью сталевара является не банальное получение зарплаты, а почетное наименование его стахановцем или ударником труда. Или: человек, проработав более определенного количества лет на предприятии, получает значок заслуженного сотрудника и право вступить в клуб, организованный только для таких сотрудников. Доски почета, стенды с лучшими сотрудниками месяца, поздравление в корпоративной газете – малая толика из длинного перечня подобных мероприятий, с помощью которых, зачастую, признание труда человека гораздо более ценно, чем небольшая денежная премия. Такие потребности, как правило, скрыты и, выявить их, задача руководителя.

Нематериальная мотивация часто дает гораздо более весомые результаты именно в силу реализации скрытых потребностей людей. Короткий наглядный пример: сотрудник, которому не смогли вовремя выплатить его заработную плату. Но, в личной беседе, руководитель предприятия объяснил сложности, посоветовался с ним, как со специалистом, весомо (вербально) оценил вклад... Сотрудник ушел, окрыленный, и продолжил работу. И речь идет не о бытовом инфантилизме, данный сотрудник – руководитель среднего звена крупного предприятия.

Необходимо также помнить, что мотивация бывает как позитивная, так и негативная. Негативная мотивация – угроза неполучения желаемого. «Не убережешь комнату – не пойдешь гулять». Угроза перехода вымпела «Лучший отряд» от нашего отряда к соседнему, вполне реально мотивирует на действия по предотвращению данного события. Применение позитивной или негативной мотивации не универсально, каждый случай требует принятия решения о том, что эффективнее.

Существует еще одно деление: мотивация внутренняя и внешняя. Довольно условно можно сказать так – внутренняя и внешняя мотивации это две стороны одной медали. Если я обеспечиваю свою семью и мне не важно, каким образом – это внешняя мотивация, не зависящая от содержания деятельности, а только от внешних обстоятельств. А если я художник, и процесс творчества для меня – это все, а сможет ли моя семья прожить на гонорары, это не важно, то мотивация это внутренняя, то есть не зависящая от внешних обстоятельств, а только от содержания деятельности.

Также мотивацию принято делить по устойчивости. Не требующая подпитки – устойчивая мотивация (как правило, связана с базовыми, физиологическими нуждами). И, в свою очередь, неустойчивая мотивация, то есть могущая иссякнуть в отсутствии регулярной подпитки. Примером неустойчивой материальной мотивации является накопленная работником сумма на приобретение долгожданной квартиры, после чего он вдруг понимает, что при его привычном потребительском поведении ему «все эти» деньги попросту не нужны, и он предпочитает провести время с семьей, с детьми или внуками, или наконец поехать в отпуск, который он откладывал много лет, вместо того, чтобы по-прежнему отдавать все силы работе.

Те возможные деления мотивации, которые приведены выше, отнюдь не исчерпывают полностью все наполнение понятия мотивации, но их вполне достаточно, чтобы понять в первом приближении, что имеется в виду, когда употребляется этот термин. Далее, содержание термина вырисовывается более детально и контрастно, хотя о родах, видах, подвидах мотивации можно говорить бесконечно.

Переход от введения в мотивацию к позиционированию человека – на мой взгляд, может лежать через социальные мотивы и через определение социального статуса. Схема, которая представляется наиболее реально отражающей положение вещей, включает в себя:

СП – Самопозиционирование на предприятии («кто я тут такой и чего я стою в качестве профессионала?»);

ПК – Позиционирование коллективом («он специалист, спросите у него»)

ПН – Позиционирование начальством («хороший/плохой/и т. д. сотрудник»)

ПКл – Позиционирование клиентами («а когда его смена? мы хотим работать с ним!»)

ОП – Объективное позиционирование («а на самом деле?»)

НМ – Нематериальная мотивация

ММ – Материальная мотивация

Позиционирование сотрудника и его изменение напрямую зависит от мотивации. В чем отличие стимулирование от мотивации?

Во-первых. Стимулирование всегда идет извне, автостимулирования не может быть. Тогда как мотивация самого себя возможна. Обычно, контраргументом выдвигают зависть, как пример внутреннего стимула, но зависть, если рассмотреть ее внимательно, является мотивацией в чистом виде.

Во-вторых, из определения, стимул – палка. То есть не убеждения, не уговоры, не призывы – а именно палка. Говоря о стимулировании, мы прекрасно видим (даже если не произносим это вслух) то, что будет, если стимулируемый не воспримет наш посыл. Мотивация, в обычном своем понимании, является реализацией выясненной потребности самой личности.

И в-третьих. Из физиологии известно, что стимулируемая клетка адаптируется к воздействию, если оно постоянно и длительно. То же обнаруживается и в управлении – человек, которого постоянно стимулируют одним и тем же способом, привыкает, эффективность стимулирования падает. Мотивация же может продолжаться значительное время (например: построение коммунизма в СССР).

Таким образом, стимулирование, это всегда толчок, давление, раздражитель. Воздействие на сотрудников путем стимулирования способно принести определенные плоды, но к мотивации это имеет косвенное отношение. Например, возможно стимулировать сотрудников к возникновению у них определенных потребностей. Однако, смешивать эти два понятия ошибочно и, как показывает практика, попытка подмены их ведет к кардинально негативной ситуации. Тогда, когда человек может быть замотивирован – стимулировать его нецелесообразно.

Стимулирование, как и мотивация, может быть материальным и нематериальным, а также позитивным и негативным. Далее, для стимулирования целесообразным кажется разделить всех сотрудников на три типа: «синие воротнички», «офисный планктон» и «управленцы».

Также стимулирование различается по точке отсчета: а priori и а posteriori. То есть стимулирование к будущей эффективной деятельности и стимулирование прошлой, эффективной деятельности.

Стимулировать можно как персонально, так и коллективно, но, в последнем случае, надо учитывать разное действие, которое оказывает стимулирование на разных людей.

Таким образом, методы и формы нематериальной стимуляции допустимы любые, в зависимости от типа личности стимулируемого и поставленной цели.

Литература:

1. Булгаков М.А. Мастер и Маргарита. – М., 1984.
2. Маркс К. Тезисы о Фейербахе // Маркс К. , Энгельс Ф. Соч. , 2-е изд. Т. 3. С. 1-2.
3. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. Перевод. с англ. Татлыбаевой А. М. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

О. К. Михайлова
СПбГЭУ, программа «Социальное управление
человеческими ресурсами»
к.с.н., доцент Верминенко Ю. В.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

На основе количественного контент-анализа групп, созданных компаниями в «Facebook», в статье обозначены компоненты корпоративной культуры, декларируемые в социальных сетях и приведены способы ее формирования.

On the basis of quantitative content analysis groups established companies in "Facebook", the article outlines the components of corporate culture, declared in social networks and suggests the ways of its formation.

Ключевые слова: корпоративная культура, социальная сеть, мониторинг социальных сетей.

Key words: corporate culture, social network, monitoring of social network.

Интернет появился как средство передачи информации, но развитие получил в первую очередь как средство получения этой самой информации. Виртуальные социальные сети, как часть интернета, – также являются источником информации.

Если сами по себе социальные сети сегодня являются одной из самых распространенных и модных тем, то вопросы информационного и управленческого влияния на участников социальных сетей разработаны фрагментарно.

Применительно к Интернету, социальная сеть – это виртуальная сеть, являющаяся средством обеспечения сервисов, связанных с установлением связей между его пользователями, а также разными пользователями и соответствующими их интересам информационными ресурсами, установленными на сайтах глобальной сети [1]. Каждая социальная сеть собирает довольно крупные аудитории. Этим фактом пытаются воспользоваться компании, преследующие различные цели. Это вполне объяснимо – у компаний отпадает необходимость поиска целевых аудиторий. Достаточно просто проанализировать страницы пользователей сети, на которых, как правило, представлена достаточно полная информация о человеке: пол, возраст, образование, интересы и многое другое.

Для рекламодателей социальные сети предоставляют уникальные возможности непосредственного контакта с потребителями. Рекламодатели самыми разными способами интегрируются в социальные сети, начиная от размещения стандартной рекламы, контекстной рекламы, создают корпоративные страницы для своих брендов и продуктов, проводят различные рекламные кампании и акции.

Подбор персонала также не обходится без социальных сетей. Компанией Head Hunter было проведено исследование, в ходе которого было опрошено 500 профессиональных HR-специалистов [2]. По результатам исследования оказалось, что 57% использовали социальные сети для поиска сотрудников.

То есть социальная сеть представляет собой огромную площадку для решения корпоративных задач. Перейдем к рассмотрению вопроса о формировании корпоративной культуры в социальных сетях.

Имеются различные варианты трактовки корпоративной культуры. Несмотря на разнообразие версий, общей их чертой является то, что корпоративная культура рассматривается как фактор, который может быть использован для максимизации эффективности деятельности организации, укрепления ее целостности, улучшения механизмов социальной сплоченности работников, повышения их производительности и мотивации труда [3, с. 56]. Выделив структуру корпоративной культуры [4, с. 18], мы провели контент-анализ групп, созданных компаниями в социальной сети «Facebook». Генеральную совокупность исследования составили все компании г. Санкт -Петербурга, существующие на декабрь 2013 г. (по данным компании «Желтые страницы»). В исследовании использовалась квотная выборка, которая формировалась на основе статистических сведений генеральной совокупности следующим образом: все организации г. Санкт-Петербург были объединены по роду деятельности. Объем выборочной совокупности составил 300 компаний.

Результаты исследования представлены на рис. 1.

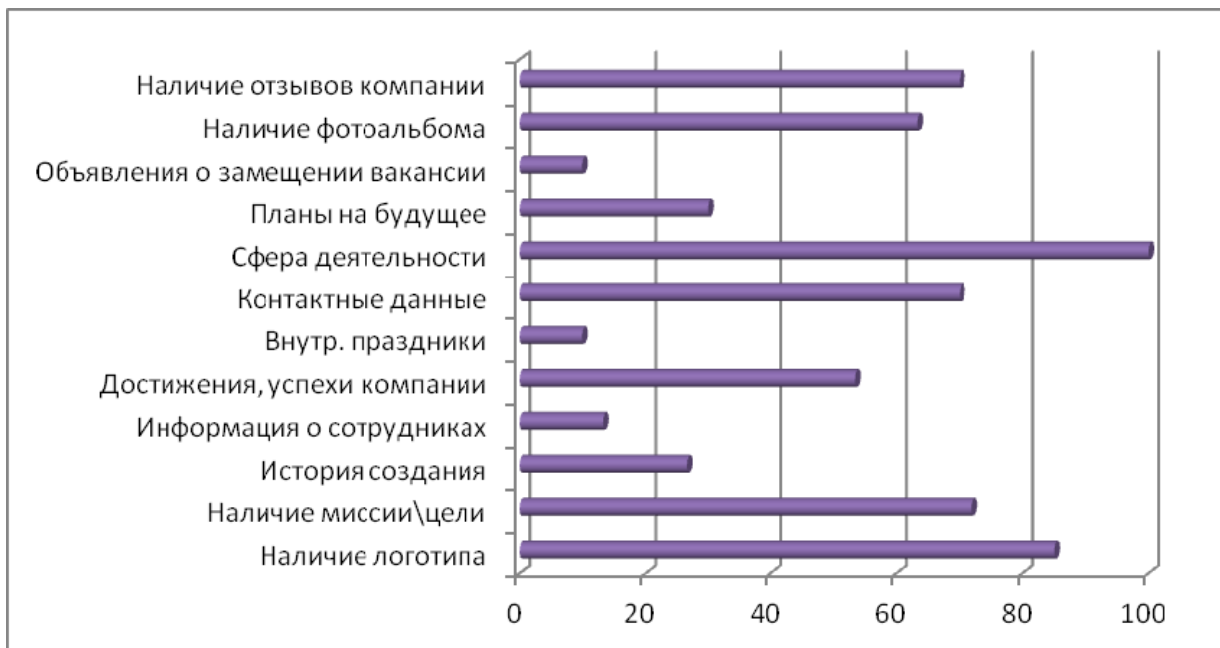


Рис. 1 Результаты контент-анализа групп, созданных компаниями в «Facebook»

Упомянутые выше особенности корпоративной культуры и результаты исследования позволяют выделить следующие механизмы формирования корпоративной культуры в социальных сетях:

1. Компании, зарегистрированные в социальных сетях, имеют возможность вести корпоративный блог, делая ссылки на корпоративные мероприятия и пресс-релизы, а также оставляя комментарии. Это дает возможность для формирования положительного имиджа компании.

2. Сотрудники компании используют социальные сети для ведения собственных страниц. Они пишут о себе, о своих увлечениях, интересных вещах. Другие посетители сервиса проявляют к их записям интерес, а потом и интерес к компаниям, в которых они работают. Это приводит к увеличению активных связей, которые может поддерживать человек, и каждый сотрудник является самостоятельным медиа-каналом.

3. Новое поколение (поколение Y), которое только начинает строить свои карьеры, овладело интернетом и компьютером и имеет совершенно другой подход к компьютеризации. Социальные сети в данном случае являются «общим языком» общения между работодателем и работником.

4. Присутствие компании в социальных сетях способствует улучшению коммуникации сотрудников внутри компании.

5. Персональная страница в социальной сети полнее характеризует человека, чем стандартное резюме. В рамках социальной сети удобно поддерживать деловые контакты и обзаводиться новыми.

6. Для страховки от «нецелевого использования рабочего времени, разглашения конфиденциальной информации, причинения вреда деловой репутации, разглашения персональных данных... стратегией защиты может стать разработка содержательно полных локальных нормативных актов, регулирующих поведение работника в социальных медиа» [5]. Есть опыт компаний, которые вводят правила использования социальных сетей (Мегафон, Intel) [6].

7. Система интернет-мониторинга позволяет как можно раньше понять возможные проблемы и постараться минимизировать негативные последствия при экономном расходовании временных ресурсов клиентов.

Социальные сети ворвались в нашу жизнь и предоставили широкий спектр возможностей оперативного интерактивного взаимодействия с целевой аудиторией, а потому разработка стандартов для работы в них поможет компаниям работать максимально эффективно.

Литература:

1. Svargaman B. Непрямое управление через социальные сети <http://voprosik.net/nepryamoe-upravlenie-cherez-socialnye-seti/> (дата обращения 11.10.2013).
2. Пикалова М. 57% компаний ищут персонал через социальные сети

3. <http://www.rb.ru/article/57-kompaniy-ishhut-personal-cherez-sotsialnye-seti/6536527.html> (дата обращения 20.02.2013).

4. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / Липатов С.А. // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 1997. – № 5. – С. 55-65.

5. Лапина Т.А. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, – 2005. – 97 с.

6. Стечкин И. Интернет и бизнес 16.11.12 <http://www.top-personal.ru/commentissue.html?34> (дата обращения 30.01.2013).

7. Правила пользования социальных сетей в корпорации Intel <http://www.top-personal.ru/commentissue.html?34> (дата обращения 15.02.2013).

Н. С. Рачеева

ГБОУ ВПО МО «Финансово-технологическая академия»
"Общий и стратегический менеджмент"
д.э.н., профессор Новиков О.А.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Без знания общих методов управления сложно разработать способы и приемы воздействия руководителей на своих работников, создать на предприятии эффективную систему управления персоналом, упорядочить процесс управления трудовой деятельностью работников.

Without the knowledge of general management practices difficult to devise ways and means of exposure executives on their employees to create effective enterprise resource management system , order management process employed workers.

Ключевые слова: Методы управления, экономические, социально-психологические, правовые, административные, морально-этические методы

Keywords: Management practices, economic, socio-psychological, legal, administrative, ethical methods

Для работы с персоналом широко используют методы управления.

Под методами понимаются способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством.

Применительно к персоналу организации они выражаются в способах направления его деятельности на решение стоящих перед ним задач.

Наиболее распространенные методы: административно-правовые, экономические и социально – психологические методы, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал [1, с. 245].

Экономические методы управления выступают в качестве различных способов воздействия руководителей на персонал для достижения поставленных целей. При положительном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и вы-

сокой прибыли. При неправильном использовании экономических законов или пренебрежении ими можно ожидать низких или негативных результатов (убытки, забастовки, банкротство). Наиболее распространенными формами экономического воздействия на персонал являются: материальное стимулирование, которое осуществляется путем установления уровня материального вознаграждения (заработная плата, премии), компенсаций и льгот [1, с. 320].

Административно-правовые методы – являются способами осуществления управленческих воздействий на персонал, основанными на властных отношениях, дисциплине и системе административно-правовых взысканий. Различают пять основных способов административно-правового воздействия: организационное и распорядительное воздействие, дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и взыскания, административная ответственность и взыскания. Организационное воздействие основано на действии утвержденных внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала. К ним относятся: Устав организации, положения о подразделениях, коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка [2, с. 231].

Административная ответственность и взыскания применяются в случаях совершения административных правонарушений, регулируемых Кодексом об административных правонарушениях. За совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

– предупреждение – мера административного наказания, выраженная в официальном письменном порицании физического или юридического лица;

- административный штраф – денежное взыскание, которое может выражаться величиной, кратной минимальному размеру оплаты труда, сумме неуплаченных налогов и сборов, подлежащих уплате;

- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

- лишение специального права (например, управления транспортным средством);

- административный арест;

- дисквалификация – лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров, осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом [3, с. 154].

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности [2, с. 238].

Но в учебнике «Управление персоналом» автор А.И. Турчинова приводит расширенную классификацию методов управления: экономические, социально-психологические, правовые, административные, морально-этические [4, с. 20].

Экономические методы призваны стимулировать деятельность персонала, повышать материальную заинтересованность в эффективности его работы. В этих целях применяются такие приемы и средства, как повышение оплаты труда в зависимости от его качества и сложности, выплата премий работникам, добросовестно и с высокой эффективностью выполняющим свой служебный долг, применение других средств стимулирующего характера, в том числе предоставление работникам различных льгот и преимуществ, вытекающих из специфики выполняемых ими служебных функций. Как показывает практика, материальная заинтересованность служащих в результатах труда, создание в государственных органах конкурентной среды оказывают самое благотворное влияние на деятельность персонала.

Социально-психологические методы представляют собой способы воздействия на сознание и поведение людей в целях социализации членов общества, формирования у персонала социальной солидарности, творческого отношения к делу, инициативы, создания деловой обстановки в трудовых коллективах [4, с. 20].

Правовые методы основаны на регулирующей роли норм права, установленных для определенных видов деятельности. Правовые методы являются важным средством формирования у персонала государственных органов правосознания, правовой ответственности и культуры.

Морально-этические методы – это способы нравственного регулирования действий человека во всех сферах жизнедеятельности, в том числе в труде, в отношениях с окружающими. Реализация морально-этических методов предполагает опору на нравственные ценности членов организации, нравственные нормы, связанные с одобрением или осуждением поступков человека в зависимости от того, совпадают или не совпадают они с требованиями морали. Морально-этические методы формируют у людей, в том числе у персонала государственной и муниципальной службы, моральное сознание, нравственные убеждения, нацеливают их на честное и добросовестное выполнение служебного долга.

Административные методы – это установление административных норм принятия решений и распоряжений, контроля за их осуществлением, работа с кадрами управленческого аппарата, привлечение способных работников к принятию управленческих решений, поддержание у персонала государственной и муниципальной службы высокого уровня организованности, порядка и исполнительской дисциплины [4, с. 21].

Чтобы повысить уровень работы персонала, а также организовать его работу, необходимо использовать методы управления персоналом. Важно, чтобы управленческие кадры постоянно контролировали складывающуюся ситуацию и использовали преимущественно те методы управления, которые способствуют достижению максимального результата. Данными методами управления следует заменить такие методы, как принуждение или другие, построенные на ограничение свободы личности.

Чтобы усовершенствовать работу персонала необходимо применять, например, экономические методы. Если работник знает, что за более быстрое выполнение работы его ждет премия, то это будет для него хорошим стимулом ускорить выполнение работы. Но у каждого сотрудника все индивидуально, для кого-то лучше премия, кому то достаточно похвалы. В любом случае если начальник, используя методы управления, найдет подход ко всем сотрудникам, учитывая особенность каждого, то все это значительно улучшит работу организации в целом.

Литература

1. Крылова А., Прушинский Ю. Управление персоналом предприятия: Учеб. Пособие для вузов -М.:ЮНИТИ-ДАНА,2002.-495с.
2. Федосеев В., Капустин С. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен»,2004.-368с.
3. Мельникова Н., Маренкова В. Управление организацией: Учебное пособие - М.:КНОРУС,2004.-204с.
4. Турчинова А. Управление персоналом: Учебник. -М.: Изд-во РАГС, 2002. – 488 с.

С. Ю. Чикин

ПИУ им. П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС,
программа «Управление персоналом»
к.п.н., доцент Моисеенко Н.В.

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР СОХРАННОСТИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ

Сохранение высококвалифицированных кадров на предприятиях энергетической сферы является одним из ключевых факторов успешной производственной деятельности. В статье рассматриваются актуальность данной проблемы, а также мотивация, как фактор сохранности квалифицированных кадров в сфере энергетики. Представлены результаты практического исследования по тематике статьи.

One of the key success factors in production activity is maintenance of highly qualified personnel in companies of the energy sector. The article presents the actuality of this problem as well as motivation which is a significant factor of the maintenance of expe-

rienced personnel of energy sector. The article presents results of empirical research according to the subject of the article.

Ключевые слова: мотивация, текучесть, высококвалифицированный персонал
Keywords: motivation, personnel turnover, highly qualified personnel

В стратегии развития любого государства ключевую роль играет качественный уровень высокотехнологичных секторов экономики, к которым в полной мере относится и энергетика. Основным ресурсом ее развития является профессиональная компетентность инженерно-технических работников. Правительством РФ утверждена Энергетическая стратегия России на период до 2030 года, определяющая цели и задачи долгосрочного развития энергетического сектора страны, приоритеты и ориентиры, а также механизмы государственной энергетической политики на отдельных этапах ее реализации. Одним из приоритетных видов деятельности, направленных на решение проблем в данной сфере является развитие и повышение эффективности использования человеческого потенциала энергетического сектора [1, с.1, 33].

Однако в настоящее время для российской экономики все чувствительней становится дефицит квалифицированных кадров. Видоизменение системы среднего профессионального образования снизило количество квалифицированных специалистов, приходящих в отрасль по схемам «Колледж (ПТУ) – ВУЗ – Производство», «Колледж (ПТУ) – Производство – ВУЗ – Производство», хотя, как показывает практика, именно осознанный выбор профессии после профессионального обучения или получения опыта работы является залогом эффективной деятельности и достижения высоких результатов. Наряду с этой проблемой, демографический кризис, ухудшение качества образования, снижение престижности профессии инженера в 90-е годы привели к тому, что на протяжении длительного периода времени в стране велась подготовка недостаточного количества специалистов для планового обновления кадрового состава предприятий. Кроме того, высок процент специалистов, работающих не по своей специальности и к настоящему моменту утративших квалификацию и навыки, полученные при обучении. Средний возраст высококвалифицированного специалиста технического профиля превышает 40 лет [4, с.105-107]. При этом сроки подготовки инженеров составляют не менее 20 лет, затраты государства на обучение инженеров технических специальностей во много раз превышают затраты на подготовку специалистов гуманитарной направленности.

В регионах ситуация еще больше обостряется в связи с трудовой миграцией, когда наиболее перспективные молодые кадры переезжают в центры экономической жизни страны. Среди занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, выше доля молодежи и ниже доля

лиц старше 45 лет, чем среди специалистов, работающих на своей территории. Средний возраст занятых, работающих за пределами своего субъекта, по данным Федеральной службы государственной статистики составил в 2010г. 36,8 лет.

В связи с экономическим кризисом 2008 г. было отмечено увеличение размеров межрегиональной трудовой миграции. Численность занятых, кто работали за пределами своего субъекта, составила в среднем за 2008г. 1,6 млн. человек против 1,0 млн. человек в 2007 году. В 2010г. размеры выезда на работу за пределы своего субъекта также увеличились и к декабрю 2010 г. достигли 2,3 млн. человек, или 3,3% численности занятого населения. [5, с.3-7].

В связи с этим актуальным является вопрос сохранения высококвалифицированных кадров, в частности, на предприятии и в регионе в целом, так как они не только выполняют основной объем интеллектуальных работ, но и играют важнейшую роль в подготовке молодых специалистов, передаче им своего опыта. Данное направление отвечает основным целям концепции повышения эффективности и конкурентоспособности отечественных организаций и входит в задачи, определенные в Послании Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина Федеральному Собранию, такие как децентрализация развития, расширение географии экономического роста и рынка труда, создание новых отраслей и центров промышленности, науки и образования, движение к экономической самостоятельности и субъектности регионов [2, 3].

Одним из важнейших факторов сохранения персонала является его мотивация.

Мотивация (от лат. *movere*) – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Однако во многих компаниях энергетической сферы система мотивации либо отсутствует, либо работает не в полной мере, так как не учитывает индивидуальных потребностей сотрудников. Упор в основном делается на материальное стимулирование, но не для всех оно играет решающую роль. Часто существует возможность добиться повышения производительности труда, лояльности сотрудников предприятию менее затратными методами.

При отсутствии грамотно построенной системы работы с персоналом проблема стимулирования и мотивирования специалистов ложится в основном на их непосредственных руководителей. Это требует соответствующих знаний психологии труда, которые не всегда имеются у линейных менеджеров. В своей деятельности они вынуждены опираться скорее на

свой жизненный опыт, чем на теоретическое обоснование поведения людей. А опыт каждого индивидуален, что часто приводит к разногласиям на различных уровнях руководства.

В первую очередь для создания эффективной системы мотивации необходимо определить реальные потребности, типы мотивации сотрудников.

Нами было проведено исследование типов мотивации инженерно-технических работников саратовской компании ООО «МПП «Энерготехника». Компания работает в сфере энергетики уже в течение 25 лет. Профиль деятельности компании – производство и обслуживание энергетического оборудования, газотурбинных электростанций, проектные, монтажные и пусконаладочные работы, энергоаудит и диагностика. Среди заказчиков компании – ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», МРСК Центра и Приволжья, ОАО «Тольяттикаучук» и другие. Сотрудники компании отличаются разносторонностью знаний, профессионализмом, что повышает их ценность на рынке труда и, зачастую, они переходят на высокооплачиваемую работу к заказчикам компании. Численность сотрудников компании в 2011 году составляла 152 человека, в текущем – 138 человек.

В качестве типологии мотивации была выбрана система доктора социологических наук, профессора Владимира Герчикова. Она предполагает пять основных типов мотивации: инструментальный; профессиональный; патриотический; хозяйский; люмпенизированный (избегающий).

Для сотрудников с инструментальным типом мотивации главное – это его заработок. Сама по себе работа и ее содержание не представляют для него особой ценности. Мотивация осуществляется через премии, бонусы, штрафы.

Профессионалу не так важны деньги, как сама работа. Для него работа – это способ самовыражения и возможность доказать, что он способен выполнять то, что другим не под силу. С ним нужно советоваться, призывая его в качестве эксперта, отмечая его профессионализм и вклад в развитие компании.

Патриот ждет от руководства компании, в которой трудится, признания своих заслуг, но не стремится расти профессионально. Ему гораздо важнее результативность общего дела, чем деньги или престижность работы. Мотивация осуществляется через дисциплинарное взыскание (выговор) или объявление благодарности.

При хозяйском типе мотивации сотрудник добровольно берет на себя ответственность и проявляет инициативу. Ему нужна свобода действий, он не терпит к критике и контролю с чьей-либо стороны. Мотивация осуществляется через признание его авторитета руководством компании.

Люмпену (избегательный тип) чужда активность и ответственность. Он нуждается в постоянном контроле. Стараются выполнять как можно меньше работы. Применима в основном негативная мотивация [6, с.53-62].

По результатам исследования оказалось, что преимущественный тип мотивации – профессиональный. В среднем по компании он составил 39,89% (инструментальный тип – 13,71%, патриотический тип – 28%, хозяйский тип – 7,84%, избегательный тип – 10,55%). Данный тип объективно сложился в связи с характером деятельности компании – решение сложных нетипичных задач, частые командировки сотрудников. Вторым по представленности выступает патриотический тип мотивации – 28%, что обусловлено достаточно большим числом сотрудников со стажем более 5 лет (средний стаж работы в компании составляет 7 лет). Немного другая картина складывается в тех подразделениях, где занимаются монтажом, ремонтом и обслуживанием оборудования. Здесь превалирует патриотический тип 29,68%, заметен избегательный – 18,84%. Это связано с тем, что в этих подразделениях работа стабильна и однообразна, объемы работ всегда достаточно велики, что вызывает желание уклониться от сложных заданий и ответственности. Однако сотрудников сервисных подразделений ценят за их профессиональные навыки, платят достаточно высокую заработную плату, и они отвечают компании лояльностью. В тех же подразделениях, где постоянно требуется высокоинтеллектуальный труд – новые разработки, проектирование, ранг профессионального типа мотивации значительно выше других (от 40 до 50%). Также наблюдаются различия по возрастным группам.

Группа от 20 до 30 лет: инструментальный тип – 14,92%, профессиональный тип – 39,67%, патриотический тип – 28,98%, хозяйский тип – 7,39%, избегательный тип – 9,05%;

Группа от 30 до 40 лет: инструментальный тип – 14,10%, профессиональный тип – 44,7%, патриотический тип – 25,56%, хозяйский тип – 7,02%, избегательный тип – 8,6%;

Группа старше 40 лет: инструментальный тип – 9,39%, профессиональный тип – 38,57%, патриотический тип – 28,08%, хозяйский тип – 9,09%, избегательный тип – 14,87%.

Литература:

1. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2009 г. № 1715-р) // с. 1, 33.
2. Ежегодное обращение Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 12 декабря 2012 г. // <http://президент.рф/transcripts/17118>.
3. Ежегодное обращение Президента Российской Федерации Федеральному собранию от 12 декабря 2013 г. // <http://www.kremlin.ru/news/19825>.
4. Россия в цифрах 2013. Часть 6 – Труд. // Федеральная служба государственной статистики. – с. 105-107.
5. Тенденции на рынке труда (аналитический материал). // Федеральная служба государственной статистики. Статистический бюллетень 2011 года.- с. 3-7.
6. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Объединенная Редакция. – Мотивация и оплата труда №2, – 2005, – с. 53-62.

СЕКЦИЯ 17 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТОРГОВОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В. А. Тихомиров

СПбГЭУ, программа «Международная торговля»
д.э.н., профессор Борисова В.В.

ИННОВАЦИОННЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РАБОТЫ СО ВТОРИЧНЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ

Исчерпаемость первичных материальных ресурсов приводит к росту спроса и цен на глобальном рынке на постоянной основе. Увеличение доступности сырья и создание кардинально новых товаров, модернизация отраслей и представление на рынок инновационных продуктов требуют значительной сырьевой базы, источником которой могут служить вторичные материальные ресурсы. В настоящее время перед государством и экономическим сектором встает проблема разработки и практического использования механизмов управления эффективностью оборота вторичных материальных ресурсов, которая осложняется отсутствием единого механизма оборота отходов первичных материалов.

At the moment international market development is strongly demanded new ways of resource management to provide competitive advantages and prevent aggravation of ecological situation. To involve waste resources in the production process means to gain new markets, invent innovation goods and services and increase availability of raw materials.

Ключевые слова: вторичные материальные ресурсы, организационно-экономический механизм, отходы производства, оборот ресурсов

Key words: waste resources, resource management, resource turnover, economic and government mechanism

Для развития международного рынка и общей системы мирового народохозяйства на современном этапе необходима разработка инновационных подходов к использованию существующей и потенциальной сырьевой базы. Исчерпаемость первичных материальных ресурсов приводит к росту спроса и цен на глобальном рынке на постоянной основе. Увеличение доступности сырья и создание кардинально новых товаров, модернизация отраслей и представление на рынок инновационных продуктов требуют значительной сырьевой базы, источником которой могут служить вторичные материальные ресурсы.

Разработка вторичных источников сырья осложняется проблемой отсутствия единого механизма оборота отходов первичных материалов и перехода в стадию вторичных материальных ресурсов. В экономике тре-

буются новые подходы к организации оборота вторичных материальных ресурсов. С учетом повсеместных процессов глобализации экономики достижения в данной области одного государства могут повлечь улучшение ситуации в целом. Значительные объемы применяемых в производстве ресурсов в России свидетельствуют о существенных объемах отходов, которые при грамотном подходе могут увеличить сырьевой потенциал страны и создать базу для качественных инноваций в науке и экономике.

Перед государством и экономическим сектором встает проблема разработки и практического использования механизмов управления эффективностью оборота вторичных материальных ресурсов в зависимости от стратегических целей и влияния факторов внутренней и внешней среды. В широком смысле организационно-экономический механизм оборота отходов можно рассматривать как особую форму организации взаимодействия участников рынка, государственных и рыночных структур, а также экономические методы и механизмы обеспечения данного взаимодействия. В узком понимании – это система организационно-экономических мер, направленных на повышение эффективности оборота и использования вторичных материальных ресурсов, что включает наличие взаимосвязанных организационно-административных и экономических мер.

Основными целями требуемого организационно-экономического механизма являются рост вовлеченности вторичных материальных ресурсов в процесс производства и снижение уровня накопления отходов. Параметрами эффекта организации упорядоченной деятельности по работе с вторичным сырьем выступают:

- повышение конкурентных преимуществ отдельных предприятий, отраслей промышленности и национальной экономики в целом;
- расширение потенциальной сырьевой базы государства;
- новые подходы к решению проблемы накопления отходов.

Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи формирования механизма:

1. Создание законодательной базы по вопросам обращения с отходами производства и работе с вторичными материальными ресурсами;
2. Предложение новых стратегий развития бизнеса в условиях модернизированной законодательной базы и в целях распространения практик внедрения в производственную деятельность вторичных сырьевых источников;
3. Централизованная организация отрасли по переработке отходов производства и потребления;
4. Повышение грамотности населения в вопросах обращения с отходами, возможных путей сбора и передачи в соответствующие фирмы;
5. Рационализация хозяйственных связей;
6. Экологизация тары как для сферы промышленности, так и для конечного потребителя;

7. Нормирование расходов первичного сырья и материалов и применение научно-обоснованных методов расчета потребности в материальных ресурсах;

8. Внесение предложений по коммерческой выгоде от использования вторичных ресурсов для бизнеса;

9. Привлечение инвестиций в сектор обработки первичных отходов и создания вторичных источников сырья.

Главным фактором, осложняющим становление единой системы оборота вторичных материальных ресурсов, выступает отсутствие упорядоченного и взаимосвязанного процесса работы с отходами, на всех уровнях данное действие происходит самостоятельно, без учета рыночной конъюнктуры. Также существенное влияние оказывает недостаточное обращение к зарубежному опыту и наработкам в сфере оборота вторичного сырья.

К условиям среды, значительно воздействующим на становление механизма оборота вторичных материальных ресурсов можно отнести тип, динамику и перспективы развития национального рынка; уровень конкуренции на рынке; доступность факторов производства; скорость внедрения инноваций; уровень технологического развития страны; финансовое состояние отраслей промышленности; накопленный опыт в сфере обращения с отходами.

Субъектами организационно-экономического механизма являются государство на законодательном уровне, предприятия, в рамках деятельности которых образуются вторичные материальные ресурсы, компании, находящиеся под воздействием производственной сферы и сектор домашних хозяйств. Объектный состав характеризуется совокупностью первичных и вторичных источников сырья, отходов производственного сектора, а также сферы потребления.

В рамках организационно-экономического механизма оборота вторичных материальных ресурсов предлагаются следующие методы управления:

1. Организационные методы, базирующиеся на распределении функций между субъектами системы, установление порядка взаимодействия при работе с возвратными материальными потоками, путем построения структуры, разработки регламентов и нормирования.

2. Административные методы – управление, основанное на разработанном законодательстве, распоряжениях и директивах на предприятиях, направленных на получении максимальной эффективности при работе с сырьем, отходами и обратными потоками сырья и материалов.

3. Социально-психологические методы управления, повышающие общественную сознательность в сфере обращения с отходами и загрязнения окружающей среды.

4. Экономические методы управления – соотношение затрат и результатов (финансирование отраслей и целевых программ на государственном уровне и уровне предприятий, соотношение себестоимости и прибыльности бизнеса, а также цены для конечного потребителя).

Итогом создания организационно-экономического механизма работы с вторичными материальными ресурсами является система взаимосвязанных уровней хозяйствующих субъектов, осуществляющих эффективную деятельность в области управления отходами производства и потребления. Для поддержания актуальности предлагаемого механизма необходимо на постоянной основе реализовывать повсеместный непрерывный контроль и мониторинг за действиями субъектов и государственных структур. Выполнение функционала контроллинга требуется закрепить за органами исполнительной власти – Федеральной службой по надзору в сфере природопользования РФ.

В качестве критериев, применяемых в контроллинге за оборотом вторичных материальных ресурсов, могут использоваться:

- уровень безотходности производства, находящийся в прямой пропорциональности от объемов потребления первичных сырьевых источников и совокупной массы размещаемых отходов.
- степень замкнутости производства – пропорция между совокупным объемом готовой продукции к затраченной массе сырья и материалов на производство.
- коэффициент экологичности, отражающий степень сбалансированности материального потока на «входе» и «выходе», в зависимости от уровня экологической безопасности.
- показатели водо – и энергоемкости производственных процессов.

Устойчивое экономическое развитие государства и мира в целом должно достигаться за счет увеличения применения вторичных материальных ресурсов и повышения уровня безотходности не только в рамках отдельной фирмы, но и на уровне отраслей промышленности и национальной экономики. Таким образом, могут быть достигнуты кардинальные структурные преобразования в мировой экономической системе, которые возможны за счет первоначального вмешательства государства в экономику и создания централизованного инновационного механизма оборота вторичного сырья в условиях развития российских форм хозяйствования в связи с вступлением в ВТО и большим присутствием на международных рынках.

Литература:

1. Алимов, А. Использование возможностей логистики в модернизации работы с отходами производства (логистика отходов) / А. Алимов// РИСК (Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция). – 2009. – N 1. – С. 37-39.
2. Афанасенко И.Д., Борисова В.В. Коммерческая логистика: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. СПб.: Питер, 2012.

3. Гонопольский А. М., Матягина А. М., Киселев А. В., Осадчий С. Ю., Цыбин А. В. Эколого-экономический анализ систем обращения с отходами. – Москва: Издательство "ТЕИС", 2009. – 240 с.

4. Девяткин В.В. Актуальные предложения по совершенствованию законодательства в области обращения с отходами. // www.tpprf.ru, 03.03.2008.

5. Использование возможностей логистики в модернизации работы с отходами производства (логистика отходов) / Алимов А. // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция.– 2009 № 1.– С. 37-39, 197.

6. Методологические подходы к модернизации механизма управления ресурсосбережением с использованием возможностей логистики / Андрианова Е. // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция.– 2012 № 2.– С. 21-26.

А. Ю. Чулкова

СПбГЭУ, программа «Международная торговля»

д.э.н., профессор Борисова В.В.

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ

На современном этапе глобализация осуществляется не только за счет отдельных стран, но и предприятий, обеспечивающих возможности роста мировой торговли. Функционирование на международном рынке глобальных транснациональных объединений влечет за собой усиление конкуренции и поиск качественно новых конкурентных преимуществ – конкуренции цепей поставок. Таким образом, построение рациональной системы снабжения позволяет увеличить эффективность деятельности предприятия.

Nowadays globalization includes not only activities of countries but also companies providing possibilities of international trade growth. Multinational's functioning at the global market leads to the increase of competition and search for new advantages against rivals – competition of supply chains. That means the development of rational supply chain can increase the efficiency of company's activity.

Ключевые слова: управление цепями поставок, снабжение предприятия, международная интеграция, глобальные закупки, стратегическое партнерство

Key words: purchasing and supply chain management, international integration, strategic global purchasing

Активный рост международной торговли, модернизация технологий и развитие международных финансовых рынков, а также информационных систем усиливают хозяйственное взаимодействие между странами. Процесс глобализации затрагивает все сферы жизни общества – экономику, политику и культуру. На основании транснационализации и регионализации происходит синтез национальных хозяйств, которые связаны сис-

темой международного разделения труда, а также политическими отношениями. В результате формируется единая мировая сетевая рыночная экономика, получившая название геоэкономика, а также происходит становление ее инфраструктуры как следствие эволюции существующих рыночных систем.

В этих условиях в процесс глобализации вовлекаются не только отдельные страны, но и предприятия, обеспечивающие возможность роста мировой торговли. Выход экономики на новый уровень влияет на увеличение производственных мощностей, становится возможным развитие технологий за счет международного обмена накопленным опытом, усиления информационного обмена посредством развития информационных технологий.

Помимо этого развитие торговли во многом заключается в ужесточении конкуренций между предприятиями на более высоком уровне. На мировом рынке функционируют не отдельные компании, а глобальные транснациональные объединения лидеров рынков, способствующие развитию глобальной конкуренции, одной из черт которой является конкуренция не товаров, а цепей поставок. Это становится возможным за счет появления глобальных поставок – процесса производства и закупок компонентов в различных частях мира с последующей сборкой в готовый продукт; международное разделение труда, при котором виды деятельности выполняются в тех странах, где они могут быть произведены наивысшего качества при минимальных издержках. [6, с. 17]

Стратегические глобальные закупки – это координация и интеграция требований к закупкам между всеми мировыми бизнес-единицами с учетом общих используемых материалов, процессов, технологий и поставщиков. [7] Глобальные закупки предполагают интеграцию по двум направлениям: интернационализация закупок и принятие стратегической ориентации для управления закупками. Глобальное снабжение – это фактически международное подразделение, деятельность которого осуществляется в тех странах, где возможны наиболее низкие затраты. Данный подход нашел широкое применение в автомобильной промышленности, где комплектующие производятся и покупаются в различных странах мира, а затем собираются конечными производителями в готовый продукт.

Современные тенденции в изменении управлением закупочной деятельностью и поставками (Purchasing and Supply Management, PSM) производственных предприятий отражают следующее:

- Повышается стратегическая значимость PSM, ключевыми видами деятельности становятся оценка поставщиков, отбор и управление;
- Тактические закупочные виды деятельности все больше автоматизируются и передаются для выполнения в рамках аутсорсинга, в основном провайдером полного ассортимента услуг;

- Большинство продуктов нетактического назначения приобретаются по основным контрактам, позволяющим выполнять такие трансакции как выдача товаров, получение, бухгалтерские проводки;
- Основным механизмом электронных закупок становится Интернет, который способствует развитию глобализации;
- Усиление стратегических союзов с поставщиками;
- Интенсификация обмена ресурсами с контрагентами, входящими в цепь поставок;
- Более высокая степень координации поставщиков через ассоциации;
- Развитие глобальных поставщиков.

В ближайшие годы для отечественных производственных предприятий откроется доступ к поставщикам мирового класса, что отразится на качестве выпускаемых товаров. Поддержание цепи поставок высшего уровня требует, в первую очередь, существенной модернизации технологий, а также внедрения системы постоянного контроля качества и производимых улучшений.

Понятие «производство мирового класса» было разработано в 1986 году и стало эквивалентно улучшениям, осуществляемым постоянно и динамично. Американский центр по изучению современной закупочной деятельности выявили основные характеристики, присущие управлению поставщиками мирового класса [8]:

1. Возможность всеобщего управления качеством используются в полной мере.
2. Приверженность философии «Точно – в – срок».
3. Стремление к сокращению общего времени выполнения заказа.
4. Долгосрочные стратегические планы являются многокоординатными и полностью интегрированными с общим корпоративным планом, в том числе со стратегией поставок организации, и учитывают потребности клиентов.
5. Взаимоотношения с поставщиками, включая сетевые структуры, партнерства и союзы. Учитываются такие аспекты, как рационализация базы поставщиков и сегментация поставщиков на стратегических, предпочтительных и конкурентных.
6. Стратегическое управление издержками предусматривает учет издержек и выгод в течение всего срока взаимоотношений с другой стороной при оценивании предложений и использование информационных технологий безбумажного процесса закупок в масштабах всей цепи поставок.
7. Измерение функционирования, предусматривающее регулярный анализ исходных данных, как в самой отрасли, так и за ее пределами. Из-

мерение показателей функционирования осуществляется с учетом рекомендаций потребителей, других организационных единиц и поставщиков.

8. Тренинги и профессиональное развитие, включающие выявление требуемых навыков для занятия высших должностных позиций в закупочной сфере и поддержание у сотрудников накопленных знаний и умений.

9. Отличное обслуживание; закупки осуществляются в проактивном режиме, когда предугадываются потребности клиентов и проявляется необходимая гибкость.

10. Социальная ответственность корпорации, в частности по вопросам этики, экологии и безопасности, поддержка местных поставщиков.

11. Обучение, закупочная деятельность мирового класса исходит из того, что критичными факторами для постоянного совершенствования являются обучение и образование.

12. Менеджмент и лидерство; руководители закупочной деятельности получают поддержку высшего руководства и учитывают важность происходящих масштабных преобразований.

Закупочная деятельность мирового класса зависит от взаимодействия с поставщиками такого же уровня, которые отражают характеристики закупочной деятельности мирового класса. Для соответствия этому уровню поставщики должны показывать высокие результаты по направлениям конкурентных цен, качества и времени выполнения заказов.

Поставщики мирового класса отличаются следующими особенностями:

- постоянное совершенствование;
- технологии и инновации. Поставщики мирового класса являются технологическими лидерами в своих отраслях, предоставляя потребителям технологии следующего поколения и опережая по этому направлению конкурентов;
- адаптивность. Поставщики мирового класса регулярно инвестируют в новое оборудование, развивают технологии и адаптируют бизнес для лучшего соответствия стратегиям заказчиков.

Стратегические закупочные партнерства – союзы равноправных участников, где поставщики рассматриваются как источник конкурентного преимущества, на которого приходится значительная доля издержек, связанных с продуктом. Для того, чтобы предприятие вышло на уровень стандартов мирового класса при обслуживании потребителей, важно добиваться стандартов мирового класса и при контроле за сетью поставщиков.

Деятельность подразделения снабжения промышленного предприятия обладает спецификой в зависимости от производимого товара и условий развития не только данной отрасли, но и обеспечивающих. Взаимодействие международных рынков и развитие отраслей в мировом масштабе на современном этапе оказывает влияние на отдельные компании.

В связи с этим обеспечение бесперебойной поставки сырья и материалов на производство обусловлено множеством факторов, и необходимо рассматривать в функциональной области деятельности конкретного предприятия определенной отрасли промышленности.

Литература:

1. Афанасенко И.Д. Логистика снабжения : [учеб. для вузов] / И.Д. Афанасенко, В.В. Борисова. – СПб. [и др.]: Питер, 2010.
2. Баркалов С. А., Бурков В. Н., Курочка П. Н., Образцов Н. Н. Задачи управления материально-техническим снабжением в рыночной экономике. – Москва: Институт проблем управления РАН им. В. А. Трапезникова, 2000.
3. Бобылев, Д. С. Интеграция как результат эволюции производительных сил и производственных отношений в рыночных условиях хозяйствования / Д. С. Бобылев // Аграрный вестник Урала. – 2009. – N 3 (57). – С. 23-25.
4. Закупки промышленных предприятий: тенденции и закономерности / Плещенко В. // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция.– 2011 № 2.– С. 71-75.
5. Карпова Н. П. Стратегическая логистика снабжения. Монография – 2011.
6. Кузьбожев Э. Н. Интеграция государственной экономической политики и стратегического плана развития предприятия / Э. Н. Кузьбожев, Т. Н. Бабич, А. С. Некрасова // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – N 24 (231). – С. 15-20.
7. Stevens, J. “Global Purchasing in the supply chain”, Purchasing and Supply Management, January 1995, pp.22-5.
8. Carter, P. L. and Ogden, J. A., The world Class Purchasing and Supply Organization Identifying the Characteristics, Centre for Advanced Purchasing Study, University of Arizona, 1999.

СЕКЦИЯ 18. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНЫХ ФИНАНСОВЫХ РЫНКОВ

М. А. Бородина

СПбГЭУ, программа «Банки и управление активами»

к.э.н., доцент Зайцева И. Г.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Автор анализирует ключевые направления управления социальной ответственностью в коммерческих банках, прежде всего в банках, функционирующих без государственного участия, в условиях экономической нестабильности на рынке. На реальном примере ЗАО «Транскапиталбанк» рассмотрены варианты внедрения социальной ответственности банком, а также выявлены возможные причины, препятствующие становлению данного направления в качестве устойчивого элемента развития банковской системы в России, и предложен ряд мер по преодолению данных ограничений.

The author analyses the key ways of social responsibility management in commercial banks first of all in banks that are operating without government's funding, under the situation of economic instability on the market. Basing on the real example of Transcapitalbank the author examines the variants of implementing social responsibility in the bank's functioning and also finds out possible reasons that are preventing that sphere from further development as one of the main directions of the development of the banking system as total. He also suggests the number of actions that can be used to overcome those restrictions.

Ключевые слова: банк, социальная ответственность, управление, нестабильность

Key words: bank, social responsibility, management, instability

Одной из основных целей менеджмента в банке на сегодняшний день становится повышение рыночной стоимости банка. Во многом это связано с усилением контроля за банками со стороны Банка России и ужесточением существующих нормативов. Повышение капитализации банка и увеличение рыночной стоимости банковской отрасли в целом гарантируют с одной стороны выполнение банками общественных функций, с другой стороны обеспечивают сохранение рабочих мест. Вместе это способствует как развитию общественного прогресса, так и достижению задач экономического роста.

Финансовый кризис 2008-2009 гг. привел к значительному увеличению прямой и опосредованной государственной поддержки определенных банков в связи с процедурами по оздоровлению проблемных банков и выкупом акций у миноритариев. Это в свою очередь стало причиной повышенно-

го контроля за эффективностью результатов этих вложений со стороны общества. Поэтому вопрос оценки социально-экономической эффективности становится для банков с государственным участием как нельзя актуальным. Это в свою очередь подталкивает остальные банки к увеличению социальной активности, чтобы не потерять свою долю на рынке. Необходимость участия бизнеса в социальных программах определяется и сохраняющейся на сегодняшний день определенной нестабильностью на финансовых рынках и перегруженностью государственного и местного бюджетов.

Для частных банков, в отличие от банков с государственным участием, характерен прагматичный подход к ведению бизнеса, что до недавнего времени часто приводило к оценке их социально-экономической эффективности как случайной величины. Однако ситуация постепенно меняется, но объективно оценить увеличение объема направляемых средств на социальные нужды не представляется возможным ввиду отсутствия соответствующего вида социальных отчетов банков, а также системы оценки социальной позиции российских банков.

Цель данного исследования – определить основные направления социальной ответственности банков и возможности повышения эффективности данной деятельности.

Ввиду того, что деятельность банков несопоставима с деятельностью сырьевых и производственных компаний, их социальную ответственность можно рассматривать как часть корпоративной социальной ответственности. На законодательном уровне на сегодняшний день отсутствуют требования к определенному виду социальной отчетности для банков. Банки, однако, ведут определенную отчетность, которая носит публичный характер и разрабатывается для внутренних и внешних стейкхолдеров компании. Она позволяет оценить социальную позицию компании с трех сторон: экономической, экологической и социальной.

Современные социальные программы фокусируются на следующих направлениях:

1. развитие персонала;
2. охрана здоровья и безопасные условия труда;
3. социально ответственная реструктуризация;
4. природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
5. развитие местного сообщества;
6. добросовестная деловая практика.

Разберем практическое внедрение некоторых из этих направлений на примере банка ЗАО «Транскапиталбанк». Решение социальных проблем, по мнению банка, является необходимой задачей для бизнеса.

Так он ведет активную деятельность по сохранению памятников русской культуры и наследия путем поддержки молодых мастеров, не имеющих возможности представить свои работы зрителю. В каждом регионе присут-

ствия банк сотрудничает с несколькими художниками или скульпторами, чьи произведения он выставляет в своих отделениях и офисах. Клиенты с удовольствием любуются этими работами, а при желании могут их приобрести. Для банка данный проект не является коммерческим.

Также он на постоянной основе оказывает помощь детским домам в регионах присутствия и осуществляет поддержку ветеранов – участников Великой Отечественной войны в городах Подмосковья, где расположена широкая сеть офисов банка. В конце 2013 года завершилась благотворительная акция «Подари тепло детям», которая позволила поздравить с Новым Годом более 800 детей – воспитанников детских домов и находящихся под опекой в семьях.

При этом необходимо отметить, что реализация социальной ответственности банком возможна не только в благотворительных или экологических программах, а также в конкретном бизнес-продукте.

Так для розничных клиентов банк предлагает «Зеленый кредит» на ремонт и благоустройство квартиры, комнаты или дома. Продукт отличается пониженной ставкой. Предлагается клиентам, кто в процессе ремонта собирается использовать «зеленые» технологии (любые энергосберегающие решения: сохраняющие тепло отделочные материалы, экономно расходующая электричество и воду бытовая техника, энергосберегающие лампы и пр.)

Таблица 1.

Средневзвешенная процентная ставка по кредитам физическим лицам *

	"Зеленый кредит"	Средневзвешенная процентная ставка по кредитам физ. лицам		
		"Зеленый кредит"	Средневзвешенная процентная ставка по кредитам физ. лицам	
		в рублях	в долл. США	
Тариф Выгодный	13,25	17,21	8,75	10,60
Тариф Практичный	13,75	17,21	9,25	10,60
Тариф Сбалансированный	14,25	17,21	9,75	10,60
Тариф Экономный	14,75	17,21	10,25	10,60

*Составлена автором по данным ЗАО «Транскапиталбанк» и Банка России

Для корпоративных клиентов представлена возможность финансирования энергосберегающих проектов. Программа осуществляется банком совместно с Международной Финансовой Корпорацией и Европейским Банком Реконструкции и Развития, которые являются его основными международными акционерами. Она была создана для поддержки предприятий, модернизирующих производство с помощью технологий, позво-

ляющих снизить энергопотребление и связанные с этим расходы. Это может быть модернизация оборудования или ремонт с использованием энергоэффективных технологий и материалов, замена окон и пр.

Таблица 2.

**Средневзвешенная процентная ставка по кредитам
на финансирование энергосберегающих проектов**

	Финансирование энергосбер. проектов	Средневзв. процентная ставка по кредитам физ. лицам	Финансирование энергосбер. проектов	Средневзв. процентная ставка по кредитам физ. лицам
	в рублях		в долл. США	
Корпоративным клиентам	13-15	10,91	9-10	7,07
Малому бизнесу	15-14	12,34	10-11	8,25

Источник: составлена автором по данным ЗАО «Транскапиталбанк» и Банка России

На сегодняшний день с большой степенью уверенности можно говорить о том, что поддержку социальным проектам оказывают практически все банки, несмотря на возможные различия в структуре и стратегии социальной политики. Тем не менее, существуют определенные факторы, которые тормозят развитие этого направления.

1. Существенное ограничение банками числа социальных инвестиций виду нестабильности экономической ситуации, а также в условиях, близких к рецессии.

2. Многие компании на сегодняшний день подменяют реальные социальные инвестиции PR-проектами и чистым маркетингом.

3. Низкая финансовая грамотность населения и отсутствие доверия к финансовым институтам.

4. Недопонимание важности процессов социальной ответственности со стороны банков. Сегодня общество подсознательно начинает ориентироваться на бизнес-структуры, чье поведение на рынке ассоциируется с политикой корпоративной социальной ответственности по отношению к обществу, по отношению к своим работникам и клиентам.

Отсюда следует, что особенности управления социальной ответственностью банков можно свести к следующим направлениям:

1. Необходимо сконцентрировать свои усилия в основном не на привлечении, а на удержании прежних клиентов, обеспечив их всеми необходимыми финансовыми услугами.

2. Банки должны стремиться к тому, чтобы их благотворительные и иные подобные акции были заметными, интересными, инновационными на общем фоне подобных акций других экономических и финансовых организаций, что позволит заинтересовать общественность. При этом важно, чтобы банки стремились формировать и реально формировали отчетливое

осознание обществом важности, значимости такого рода банковской деятельности в целом.

3. Распространение финансового просвещения граждан как элемента социальной ответственности. Повышение информированности населения о финансовых тонкостях и особенностях способно повысить их доверие к финансовым институтам и, как следствие, увеличить поток клиентов и инвестиций.

4. Необходимо выделить направление переподготовки и дополнительного обучения персонала кредитных организаций в части повышения их квалификации. С одной стороны, это лучший сервис и качество оценки рисков, с другой – снижение издержек, повышение производительности труда.

Безусловно, эффект от социальных инвестиций, в отличие от экономических, достигается не так быстро, однако является более прочным, так как основан на формировании нового сознания общества. Вкладчики предпочитают такие банки и доверяют свои сбережения именно им, потому что их деньги работают на общественное благо.

Помимо этого, сложно переоценить влияние, которое на сегодняшний день социальная позиция банка способна оказывать на его капитализацию. Развитие социальной ответственности становится важной имиджевой составляющей деятельности компании, а соответственно серьёзным показателем для любого акционера. Постепенно не только иностранные, но и отечественные инвесторы стали приглядываться к уровню "социальности" банка.

В связи с этим, с уверенностью можно утверждать, что банковская социальная ответственность становится неотъемлемой частью позиционирования самого банка и его отдельных услуг.

Литература:

1. Конягина М. Н. Социально-экономическая эффективность как показатель корпоративной социальной ответственности банков // Вестник КГФЭИ. – 2011. – № 1(22). – С. 66-73.

2. Корпоративная социальная ответственность в банковском сообществе / Онлайн конференция // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. [Электронный ресурс] / Электрон. дан. – © 1999 – 2014 ИА "Банкир.Ру", URL: <http://bankir.ru/iconf/28>, свободный. – Загл. С экрана. – Яз. Русс.

3. Транскапиталбанк [Электронный ресурс] / Электрон. дан. – © "ТКБ" (ЗАО), URL: <http://www.transcapital.ru/>, свободный. – Загл. С экрана. – Яз. Русс.

4. Центральный Банк Российской Федерации [Электронный ресурс] / Электрон. дан. – © Банк России, 2000–2014, URL: <http://www.cbr.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. Рус.

О. В. Игонина

СПбГЭУ, программа «Банки и управление активами»

к.э.н., доцент Харитонов А. П.

ОСОБЕННОСТИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ В РОССИИ

Согласно названию в статье описываются особенности благотворительности банков в России, раскрываются цели и стратегии благотворительности банков, а также виды, форматы данной деятельности и ее основные благополучатели. Отражены возникающие трудности и риски, уделяется внимание пониманию эффективности благотворительных программ и возможности ее оценки.

As the title implies the article describes the charity banks peculiarities in Russia, it is dealt with the goals and strategies of charity banks, as well as types, formats of this activity and its main grantees. It is reported the difficulties and risks, attention is given to understanding the effectiveness of charitable programs and its evaluation possibility.

Ключевые слова: благотворительность, банк, стратегия, формат благотворительной деятельности, благополучатель

Key words: charity, bank, strategy, format of charity activity, grantee

Благотворительность в банках является составной частью их политики. Крупнейшие банки стараются развивать свою деятельность в этом направлении, с каждым годом повышая объем выделенных средств и расширяя круг благополучателей, но низкая культура благотворительности в нашей стране зачастую является препятствием для осуществления данного вида деятельности. К тому же в ряде случаев благотворительность становится скорее спонсорством со стороны банков, либо несет в себе PR-эффект. Все это создает определенное представление о том, какую цель в итоге преследует банк, осуществляя благотворительность. Рассмотрим, объемы благотворительности в банках России, их приоритетные направления, основные виды и форматы благотворительности, структуры в банке, которые отвечают за данную сферу деятельности, а также понимание эффективности благотворительности и методы ее оценки.

Банки потратили на благотворительность в первом полугодии 2013 года 5,577 млрд. рублей, что составляет 1,4% от чистой прибыли. По сравнению с аналогичным периодом 2012 года расходы на меценатство увеличились на 24%. Среди банков-меценатов, по данным газеты, лидируют Сбербанк России, ОАО «Банк ВТБ», ОАО «Газпромбанк», ОАО «Банк Москвы» и ОАО «Альфа-банк». [2] Для сравнения, в 2011 году по абсолютным величинам благотворительных трат лидировали: Сбербанк России – 1 832 млн. рублей, ВТБ – 1 491 млн. рублей и «Уралсиб» – 1 062 млн. рублей. [4] В 2013 г. за первое полугодие объем благотворительности набрал обороты и приблизился к годовому показателю за 2011 год.

Проанализировав информацию по данной теме, можно сделать вывод, что четко отстроенные стратегии благотворительности есть у незначительного количества банков, которые входят в ТОП 50. Многие из них по-прежнему работают по просьбам и обращениям или по инициативам своих региональных отделений. У некоторых банков представлены практически все возможные тематические направления благотворительности, но сама их филантропическая деятельность не носит системного и стратегического характера.

В этом смысле выделяются западные банки, работающие на российской территории и имеющие, как правило, структурированные благотворительные программы, связанные с глобальной стратегией КСО. Например, благотворительные программы Ситибанка структурированы вокруг общей темы борьбы с бедностью. Из российских банков в этом смысле выделяется банк «Уралсиб», системно выстраивающий свою благотворительную стратегию и самую идеологию благотворительности, сосредоточиваясь на помощи детям-сиротам и просветительской деятельности. Интересно, что некоторые банки в качестве стратегической цели своей благотворительной работы выделяют развитие благотворительности в России в целом. В основном же цели благотворительной деятельности, кроме непосредственной помощи благополучателям, преимущественно рассматриваются с точки зрения взаимодействия со стейкхолдерами и в связи с внутрикорпоративными процессами. [6]

Некоторые благотворительные мероприятия связываются представителями банков с GR-эффектом. Это, прежде всего, поддержка различных проектов, так или иначе связанных с интересами государства или инициированных государственными деятелями. Там, где внимание сфокусировано в основном на GR-эффекте, социальные проекты нередко сводятся преимущественно к спонсорству. Например, Ханты-Мансийский банк в качестве приоритета выделяет сотрудничество с органами местного самоуправления, поскольку такой диалог позволяет «максимально эффективно использовать благотворительные ресурсы финансовой организации». Часть проектов рассматривается с точки зрения PR-эффекта, либо осуществляется в контексте HR-работы – увеличения вовлеченности сотрудников, формирования «командного духа» и т.п. В основном в этом качестве рассматриваются программы корпоративного волонтерства.

Самые популярные благополучатели – дети. Детские программы есть у большинства банков. Лечением и оплатой операций занимаются Сбербанк, Райффайзенбанк, Альфа-Банк (хотя они и не считают программу «Линия жизни» корпоративной), «Зенит». Помощь детям-сиротам оказывают «Уралсиб», ТрансКредитБанк, Газпромбанк, Райффайзенбанк, Нордеа Банк, Росбанк, Промсвязьбанк, НОМОС-БАНК, банк «Санкт-Петербург», Восточный экспресс банк, «Кредит Европа Банк». Поддержка

детей и семьи – одно из приоритетных направлений ОТП Банка. У многих банков есть благотворительные программы, связанные с образованием. Достаточно много стипендиальных программ для студентов (Сбербанк, ВТБ, ВТБ 24, Альфа-Банк, Дойче банк, «Возрождение», МДМ-Банк). МСП Банк и Ситибанк поддерживают образование для предпринимателей и программы в сфере финансовой грамотности. Традиционно поддерживаются учреждения культуры – музеи, театры. (ВТБ, ВТБ 24, Альфа-Банк, Промсвязьбанк, МДМ-Банк). Современное искусство поддерживают западные банки – Дойче банк, Райффайзенбанк, а из российских – НОМОС-БАНК, ТрансКредитБанк и Росбанк. [1]

Оказывается помощь малообеспеченным и социально незащищенным группам и слоям населения. Также поддерживается спорт, развиваются программы здорового образа жизни. Довольно распространенной темой является экология и забота о природе, помощь в случаях катастроф. Несмотря на общность подходов банков к выбору благополучателей, у некоторых из них имеются и свои специфические особенности и предпочтения. Например, банк «Санкт-Петербург» единственный помогает бездомным животным, поддерживая фонд «Помощь бездомным собакам», и участвует в привлечении средств на строительство нового приюта для животных. [1]

Различные виды и форматы представлены в благотворительной деятельности банков достаточно широко. Банки используют прямые материальные и денежные пожертвования, оплату счетов и выделение грантов. В благотворительности применяются специальные инструменты – банковские продукты (сбор средств, создание специальных вкладов, использование интернет-банкинга, кобрендинговые проекты), поддерживается волонтерская деятельность сотрудников (включая организованные волонтерские программы). Благотворительность разворачивается как в формате разовых проектов, так и в виде систематизированных программ. В некоторых банках действуют образованные акционерами благотворительные фонды. Организуются партнерства с различными организациями и властью. Партнерство между банками редко, но случается. Есть совместная волонтерская программа у Ситибанка и ЮниКредит Банка. В программе «Линия жизни» участвует, кроме Альфа-Банка, Промсвязьбанк. Банк «Уралсиб» планирует уделить особое внимание обмену опытом и привлечению к сотрудничеству в благотворительности других банков.

Отдельного подразделения, занимающегося непосредственно благотворительностью, нет ни у одного из банков. У некоторых банков есть отдельный сотрудник (Альфа-Банк, Райффайзенбанк) и руководитель, ответственный за благотворительность в целом, который, как правило, совмещает работу с благотворительными проектами с другими функциями. Чаще всего это сотрудник, занимающийся связями с общественностью

либо проектами в области GR. В банке ВТБ, например, благотворительные проекты курирует секретарь комитета по благотворительной деятельности в отделе спонсорства и специальных проектов, а также начальник этого отдела, волонтерские программы координирует HR-департамент. В банке «Уралсиб» за благотворительные проекты отвечает заместитель руководителя департамента внешних коммуникаций. [5]

Основными трудностями в благотворительной работе представители банков называют низкую культуру российской социальной жизни вообще и низкую культуру благотворительности в частности; непонимание механизмов и смысла благотворительности, а также недоверие к благотворителям (Альфа-Банк, Райффайзенбанк, банк «Уралсиб»). Одной из проблем в данной работе является низкая культура проектов КСО в подавляющем большинстве организаций, а также сложность поиска адекватных партнеров из числа не кредитных организаций (НКО), проблемы в их отчетности. В частности, также можно выделить следующие проблемные аспекты: большая нагрузка на одного координатора по благотворительности и GR-направления, а также маркет-менеджеров филиалов; «увязка в технических деталях», в результате – недостаточно времени и усилий для разработки стратегии; длительная процедура согласования.

Специально оценивают эффективность своей благотворительной деятельности немногие банки. Стройная система оценки есть в банке «Уралсиб» и у Ситибанка. ЮниКредит Банк проводит оценку программ по двум основным параметрам: степени достижения заявленных целей проектов и эффекту для общества, а также по количеству волонтеров и степени их удовлетворенности (в случае присутствия элемента корпоративного волонтерства в программах). ОТП Банк проводит количественную и качественную оценку своих программ, основываясь на отчетности, учитывает также процентные ключевые показатели эффективности (KPI) маркет-менеджеров. Представители банка принимают участие в рабочей партнерской группе по оценке социальной эффективности поддержки детей. В будущем планируются введение «Диалогов со стейкхолдерами», а также усовершенствование KPI, разработка и внедрение механизма оценки результатов, эффективности и социального эффекта с участием независимых оценщиков и аудиторов. [6]

Таким образом, тематика благотворительности в последние годы активно интегрируется банками в основные бизнес-задачи. Получают распространение специальные банковские продукты, помогающие клиентам участвовать в благотворительности – эта черта является специфической именно для банковского сектора, другие отрасли не так активно используют благотворительность для продвижения основного бизнеса. При этом стоит отметить, что западные банки не являются лидерами по количественным показателям, но наличие стратегии благотворительности глобаль-

ного уровня относится к их несомненным преимуществам. В будущем политика банков в данном направлении будет совершенствоваться и в перспективе должна стать более структурированной. Для этого следует разрабатывать четкую стратегию благотворительности, а также уделять внимание методам оценки результатов и искать возможные способы снижения рисков.

Литература:

1. Ассоциация Банков Северо-Запада, Благотворительная деятельность банков Северо-Запада в 2013 году [Электронный ресурс] // Ассоциация Банков Северо-Запада. – 2013.– № 14. – Режим доступа: <http://www.nwab.ru/editions/vipusk/104/3255> – Загл. экрана.

2. Вяткина Ю. Определены банки – лидеры по затратам на благотворительность за первое полугодие 2013 года [Электронный ресурс] / Ю. Вяткина // Агентство социальной информации. – 2013.– Режим доступа: <http://www.asi.org.ru/news/opredeleny-banki-lidery-po-zatratam-na-blagotvoritel-nost-za-pervoe-polugodie-2013-goda/>- Загл. экрана.

3. Ситибанк, Программы Фонда Citi [Электронный ресурс] // Ситибанк – Режим доступа: http://www.citibank.ru/russia/citigroup/rus/social_fin_education.htm – Загл. экрана.

4. Тихонович Л. Благотворительность: кто из банков самый щедрый [Электронный ресурс] / Л. Тихонович // Филантроп. – 2012.– Режим доступа: <http://finparty.ru/section/blagotvoritelnost/17374/>- Загл. экрана.

5. Банк «Уралсиб», Социальная ответственность [Электронный ресурс] // Банк «Уралсиб» – Режим доступа: <http://www.bankuralsib.ru/bank/we/responsibility.wbp> – Загл. экрана.

6. CAF (Charities Aid Foundation), Особенности благотворительной деятельности банковского сектора России [Электронный ресурс] // CAF – Режим доступа: http://www.cafrussia.ru/page/otraslevie_obzori- Загл. экрана.

Т. Н. Макарова

СПбГЭУ, программа «Банки и управление активами»

д.э.н., профессор Радковская Н. П.

**ПОЛИТИКА КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ
С ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧАСТИЕМ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В данной статье рассмотрены основные аспекты формирования и реализации политики корпоративной социальной ответственности (КСО) крупных банков с государственным участием. Автор раскрывает цели, принципы, задачи и приоритеты политики КСО в банке. На основе анализа политики КСО в ОАО «Сбербанк России» автором предложены возможные этапы перспективного развития КСО.

This article discusses the main aspects of corporate social responsibility (CSR) in the large state-owned banks. The author reveals the goals, principles, objectives and priorities of CSR policies in the bank. Based on analysis of CSR policies of «Sberbank of Russia» the author suggests possible steps prospective development of CSR.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), КСО в коммерческом банке, цели и принципы КСО, управление КСО в банке, проблемы КСО в банках с государственным участием, развитие КСО в ОАО «Сбербанке России».

Key words: corporate social responsibility (CSR), CSR in a commercial bank, the purposes and principles of CSR, CSR management in the bank, the problem of CSR in state-owned banks, development of CSR in OJSC «Sberbank of Russia».

В настоящее время в российской банковской системе банки с гос. участием занимают доминирующие позиции, являясь системообразующей основой национальной банковской системы. Банки создают своеобразную «кровеносную систему» для перераспределения финансовых ресурсов из области их высокой концентрации – столичного региона во все города страны. В банках с государственным участием (в первую очередь – Сбербанк и ВТБ-24) сосредоточено более 50% вкладов населения страны и около 50% объемов розничного кредитования. Госбанки являются участниками многих социальных программ и проектов в разных регионах страны, в отдельных отраслях экономики, развивая корпоративную социальную ответственность. Корпоративная социальная ответственность банка (КСО) – это совокупность принципов и обязательств, которыми банк руководствуется при осуществлении своей деятельности, в части:

- управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами;
- оценки и управления воздействием на национальную экономику, социальную сферу и экологию.

КСО в банке реализуется через политику, которая формируется каждым банком на основе особенностей деятельности. Политика в области корпоративной социальной ответственности – инструмент деловой активности, проводимый банком добровольно и оказывающий значимое влияние на процесс принятия им стратегических и тактических решений по развитию бизнеса. Политика учитывает также интересы всех сторон, согласно которым банк, помимо соблюдения законов и предоставления качественного продукта, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом. Подобная политика должна соответствовать стратегическим интересам банка. Разработка политики должна отвечать целям повышения прозрачности ведения бизнес-процессов, эффективности взаимодействия с основными заинтересованными сторонами банка, для повышения инвестиционной привлекательности и качества управления бизнесом.[1, 5]

В зависимости от масштабов банка цели и задачи КСО имеют свои особенности. Цель политики банка в области КСО – установить основопо-

лагающие нормы, принципы, правила и подходы, которых придерживается Банк в организации и управлении КСО.[3, 4] Цель реализуется с помощью задач:

- определение приоритетов Банка в области КСО, основных заинтересованных сторон и основных рисков Банка в области КСО;
- формирование основы системы управления Банка в области КСО;
- продвижение КСО в качестве философии взаимодействия Банка с заинтересованными сторонами;
- последовательное интегрирование учета рисков, связанных с социальной и экономической результативностью деятельности заинтересованных сторон, в процесс принятия инвестиционных решений;
- повышение прозрачности деятельности Банка в области КСО через совершенствование системы ведения и возможного представления нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами.

Основные принципы КСО функционируют в тесной связи с принципами Этического кодекса Банка:

- преданность миссии, общим ценностям и видению Банка;
- принцип подотчетности и прозрачности;
- предоставление качественных услуг на основе высокого профессионализма коллектива Банка;
- уважение ценности и достоинства личности;
- честность и взаимоуважение в отношениях с заинтересованными сторонами;
- принцип соблюдения верховенства закона и международных норм поведения;
- открытость для взаимоотношений с заинтересованными сторонами.

На основе данных принципов осуществляется управление КСО в Банке в рамках общей системы управления деятельностью Банка и является её неотъемлемой частью.

Рассмотрим особенности реализации политики КСО в крупнейшем банке с государственным участием. В целях реализации своей Политики в области КСО Сбербанк выделяет следующие заинтересованные стороны и приоритеты.

Вопрос качественного развития стал особенно острым для банков с гос. участием в капитале, так как, несмотря на определенную специфику, они являются коммерческими структурами, призванными эффективно функционировать в интересах в первую очередь акционеров банка. В этом заключается специфическая проблема менеджмента в банках с гос. участием в капитале: с одной стороны – выполнять особую роль в реализации экономической политики государства, хотя не всегда участие в данных программах, проектах и сделках приносит банку адекватный коммерче-

ский результат, с другой, – будучи коммерческой структурой банк должен обеспечивать конкурентоспособный уровень работы по финансовым результатам, показателям бизнеса, качеству обслуживания клиентов, уровню технологий. Все это должно найти отражение как при разработке стратегии банка, так и в процессе ее реализации, что значительно усложняет задачи, стоящие перед руководством банков с государственным участием в капитале.

Таблица 1

**Заинтересованные стороны и приоритеты
ОАО «Сбербанка России» [2, 7]**

Заинтересованные стороны	Приоритеты
Клиенты	- обеспечение качества продуктов и услуг; - обеспечение доступности финансовых услуг; - ответственное финансирование; - предложение социально-ориентированных продуктов
Сотрудники	инвестиции в человеческий капитал
Общество (местные сообщества)	- поддержка местных сообществ (благотворительность); - повышение уровня финансовой грамотности населения; - минимизация негативного воздействия на экологию;
Акционеры и инвесторы	ответственное корпоративное поведение
Государство	содействие экономическому развитию страны

До сих пор управление российскими банками характеризуется:

- отсутствием качественно проработанных стратегий у большинства банков, планов повышения конкурентоспособности, общефирменных целей;
- слабой информированностью сотрудников о стратегических планах развития банка;
- нечетким распределением служебных функций и делегирования ответственности;
- слабой координацией между подразделениями, препятствующей реализации внутрибанковских проектов или снижающей их эффективность;
- недостаточной ориентацией на потребности и цели клиентов, их стратегию развития;

- использованием премирования как основного и единственного рычага мотивации персонала.

В качестве возможных перспектив развития на примере ОАО «Сбербанк России» стоит выделить несколько этапов развития КСО. Согласно исследованию компании Novethic, развитие КСО должно последовательно пройти три этапа, чтобы стать стратегически важным для компании.[5, 4-7]

Первый этап – идентификация. Банк должен осуществлять социальную и экологическую оценку своего воздействия (в области условий труда, недопущения дискриминации, в области потребления энергии и воды, других ресурсов, эмиссии CO₂ и т.д.). Второй этап – фокусирование. То есть банк фокусируется на нескольких выделенных на этапе идентификации направлениях деятельности и определяет цели для улучшения своих показателей. Примером данного этапа является краудсорсинговый проект Сбербанка: КСО – Бизнес для общего будущего. Третий этап – банк реализует план действий для изменения существующей практики и создания механизма отчетности, что может включать в себя поддержку различных заинтересованных сторон, иногда приводит к партнерству с НКО, обладающих экспертизой в области решения социальных и экологических проблем.[4, 15]

Таким образом, мы пришли к выводу, что эффективная социальная политика позволит как крупным, так и средним банкам реализовать свои основные потребности в выживании, безопасности и устойчивости. В свою очередь, это увеличит доверие общества, инвесторов и акционеров к компании, и тем самым повысит конкурентоспособность финансового бизнеса. Социально ответственный бизнес способствует созданию для компании в долгосрочной перспективе благоприятного социального окружения и более стабильного развития на мировом рынке.

Литература:

1. Корнеев А. Банки с государственным участием в капитале: особенности и проблемы менеджмента // Издательство «Коммерсантъ». – 2012. – № 2. – С. 5-8.
2. Политика в области корпоративной социальной ответственности ОАО «Сбербанк России» за 2012 год [Электронный ресурс] // <http://sberbank.ru/moscowoblast/ru/about/csr/reports/>
3. КСО – отчет ОАО «Сбербанк России» за 2012 год [Электронный ресурс] // <http://sberbank.ru/moscowoblast/ru/about/csr/reports/>
4. Шувалов Д. КСО Сбербанка: развитие и возможные перспективы в 2013 году [Электронный ресурс] // <http://www.mirbis.ru/data/>
5. Reconciling responsible investment and passive management [Электронный ресурс] // <http://www.novethic.com/novethic/sri-market/corporate-social-responsibility/social-funds.jsp>

И. В. Солдатенкова

СПбГЭУ, программа «Банковская деятельность
и управление активами»

д.э.н., профессор Кроливецкая Л.П.

О НОВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

В статье анализируются проблемы, порождаемые современной институциональной структурой банковской системы РФ; доказывается необходимость структурной перестройки действующей модели банковской системы России; представлено авторское видение новой модели банковской системы РФ.

In this article the author analyses problems of current institutional structure of Russian banking system; indicates on the necessary of restructuring of current banking system and represents it's own new model of banking system of Russia.

Ключевые слова: институциональная структура современной банковской системы РФ, модель развития банковской системы.

Key words: institutional structure of current Russian banking system, the development model of the banking system.

Современная институциональная структура банковской системы России, действующая в рамках ФЗ «О банках и банковской деятельности» и представленная Банком России, кредитными организациями и учреждениями банковской инфраструктуры изжила себя и порождает ряд проблем в развитии российской банковской системы. Масштабы и вклад современной банковской системы РФ не соответствуют потребностям национальной экономики и отстают от показателей развитых стран: соотношение активов банковской системы РФ к ВВП по состоянию на 01.01.13 г. было равно 79,4 %, в то время как в Швейцарии – 628,1%, Великобритании – 497, 8%, Германии-266,4%; а доля совокупного капитала банковской системы РФ в ВВП равнялась 9,8% (для сравнения, в Германии – 14%, Франции -22%, Великобритании – 26%). Недостаточная капитализация и объемы деятельности не позволяют банкам оказывать полноценное финансирование российских предприятий и порождают проблему разбалансировки интересов банков и предприятий, что, в свою очередь, приводит к возникновению и росту «кредитной ямы»: устойчивого превышения кредитов нефинансовых организаций над их депозитами. Стремительное сокращение деятельности малых банков в совокупности с ростом и без того преобладающих в российском банковском секторе позиций банков с государственным участием способствуют усилению монополизма в банковской системе РФ. Так, на долю 5 крупнейших банков с государственным участием по состоянию на 01.01.13 г. приходилось 52,3 % совокупных активов и 49 % ресурсной базы банковской системы РФ, от 48,9 до 61,2 % на

рынке кредитования и от 46,9 до 57% российского рынка депозитов (в зависимости от типа контрагентов) [1]. Выполнение банками с государственным участием функций, относящихся к области государственной экономической политики – подпитка ликвидностью частных коммерческих банков, приобретение и удержание на своем балансе непрофильных активов, инвестиции в стратегические отрасли промышленности и инфраструктуру – дает основания обозначить проблему целесообразности участия государства в капиталах банков-монополистов, получающих государственные преференции за выполнение функций, относящихся к сфере действия банков развития и тем самым выигрывая огромное преимущество перед другими участниками российского банковского рынка. В свою очередь, возможность переложения целевых функций социальной направленности на банки с государственным капиталом не побуждает Правительство создавать банки развития. Как известно, на сегодняшний день в РФ функционирует один банк развития – Внешэкономбанк, среди основных функций которого – финансирование крупных инвестиционных проектов, поддержка экспорта, предоставление гарантий по кредитам и развитие механизма государственно-частного партнерства. Созданный им дочерний «МСП банк» оказывает всестороннюю поддержку субъектам малого и среднего бизнеса в России. Однако создание одного банка развития недостаточно для удовлетворения потребностей экономики в инвестициях, в которых российская экономика остро нуждается на сегодняшний день. Налицо прогрессирующий износ основных фондов российских предприятий, снижение уровня их технической и технологической оснащенности. Остро стоит проблема повышения обеспеченности российского АПК сельскохозяйственной техникой. Российская экономика является сильно зависимой от импорта. В силу данных причин, оптимальным для российской действительности является создание государственной группы развития и содействия, включающей в себя несколько банков развития с разными направлениями деятельности по опыту зарубежных стран (немецкая группа KfW, политические банки КНР). Сегодня можно утверждать, что России необходимы некоммерческие банки развития АПК и фермерских хозяйств, транспорта и транспортной инфраструктуры, малого и среднего предпринимательства, внешнеэкономической деятельности, включающей экспортно-импортные операции [2, с.26]. Отсутствие дифференцированного надзора со стороны ЦБ в зависимости от типа кредитной организации и несовершенство банковского законодательства (отсутствие законодательно закрепленного понятия «малый банк», широкой законодательной базы в части регулирования банков с гос. участием и банков развития) также подпитывают почву и способствуют сохранению экстенсивной модели развития банковской системы России.

Отметим, что с принятием ФЗ «О кредитной кооперации», ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», ФЗ «О микрофинансовой деятельности», ФЗ «О ломбардах» двухуровневая банковская система страны де-факто стала приобретать черты трехуровневой модели, третий уровень которой заняли учреждения мелкого кредита, выполняющие отдельные кредитные операции: микрофинансовые организации, разнообразные кредитные кооперативы и ломбарды. Значимость деятельности данных организаций в условиях развития российской кредитно-банковской системы возрастает; рынок данных институтов растет очень быстрыми темпами и по числу организаций в разы превышает число кредитных организаций (см. таблицу 1). Однако, несмотря на очевидный рост масштабов кредитной деятельности данных институтов парабанковской системы в РФ (согласно данным ЦБ РФ в первом полугодии 2013 г. по сравнению с аналогичным периодом 2012 г. объем кредитов и займов, выданных микрофинансовыми организациями увеличился на 51 %; объем, кредитов, выданных ломбардами, за аналогичных период увеличился на 10-15%; число выданных банковских кредитов выросло на 19 % [1]), на сегодняшний день российским законодательством должным образом не закреплено место и роль данных институтов в банковской системе России. В соответствии с поправками в ФЗ «О Банке России» указано только то, что деятельность кредитных кооперативов и микрофинансовых организаций попадает под юрисдикцию ЦБ РФ, к тому же они названы некредитными финансовыми организациями, что на наш взгляд представляется некорректным в свете того, что их деятельность связана с кредитованием в отличие от преимущественно других операций прочих некредитных финансовых организаций, указанных в ФЗ «О Банке России» и сгруппированных нами по критерию преимущественного осуществления кредитных операций (см. таблицу 1). Представляется некорректным и тот факт, что деятельность ломбардов находится под надзором Федеральной службы по финансовому мониторингу, хотя она также преимущественно связана с кредитованием, и на наш взгляд, должна находиться в области регулирования Банка России, равно как и деятельность лизинговых компаний и коммерческих организаций, осуществляющих финансирование под уступку денежного требования (факторинговые и форфейтинговые компании).

Значимую роль в современной банковской системе РФ играет государственная корпорация *«Агентство по страхованию вкладов»*, деятельность которой по своей сути близка к регулирующему блоку банковской системы, однако в законодательстве это не учтено, и госкорпорацию не относят ни к одному уровню банковской системы. В совокупности, обозначенные нами факты указывают на необходимость изменения и структурной перестройки действующей модели банковской системы РФ.

**Некредитные финансовые организации в РФ по состоянию
на 01.01.2014 г., единиц**

Институты	Количество
1. Осуществляющие преимущественно кредитные операции	
Сельскохозяйственные кредитные потребительские кооперативы	1800
Кредитные потребительские кооперативы	3585
Микрофинансовые организации	4612
2. Осуществляющие операции, преимущественно отличные от кредитных операций	
Жилищные накопительные кооперативы	90
Паевые инвестиционные фонды	829
Акционерные инвестиционные фонды	6
Страховые компании	420
Негосударственные пенсионные фонды	118
Клиринговые организации	6
Организаторы торгов	8
Актуарии	40
Профессиональные участники РЦБ, управляющие компании, специализированные депозитарии, Центральный депозитарий	-
3. Инфраструктурные организации	
Бюро кредитных историй	25
Рейтинговые агентства	9
<u>Справочно:</u> Ломбарды	4989
<u>Справочно:</u> Кредитные организации	923

Источник: составлено автором по данным Банка России. Доступно на: www.cbr.ru

На наш взгляд, современной российской банковской системе должна быть присуща трехуровневая модель, которая является наиболее распространенной в мире, причем с дифференцированным банковским надзором. Первый уровень должен быть представлен регулируемыми и надзорными структурами (ЦБ, АСВ, главные управления ЦБ РФ по федеральным округам), государственными некоммерческими банками развития федеральной и региональной направленности и соответствующими инфраструктурными блоками. Второй уровень должны занять коммерческие банки: с государственным участием, с присутствием иностранного капитала, частные

банки с широким выбором ориентации от универсальных до узкоспециализированных, а также небанковские кредитные организации, в число которых, по нашему мнению, целесообразно включить лизинговые компании и организации, осуществляющие долговое финансирование под уступку денежного требования, как отдельный тип небанковских кредитных организаций, осуществляющих специализированные кредитные операции. Третий уровень должен быть представлен системой учреждений мелкого кредита, которые по нашему мнению необходимо исключить из некредитных финансовых организаций с внесением соответствующих изменений в ФЗ «О Банке России». В предлагаемом нами варианте построения банковской системы России (см. рис.1) каждому типу финансовых институтов отводится своя рыночная ниша с соответствующей дислокацией и особенностями деятельности. В совокупности с существенным обновлением банковского законодательства, особенно в части региональных банков и институтов парабанковской системы; введением дифференцированного надзора за банковской системой РФ со стороны ЦБ, на наш взгляд, данная модель будет способствовать эффективному развитию российской экономики.

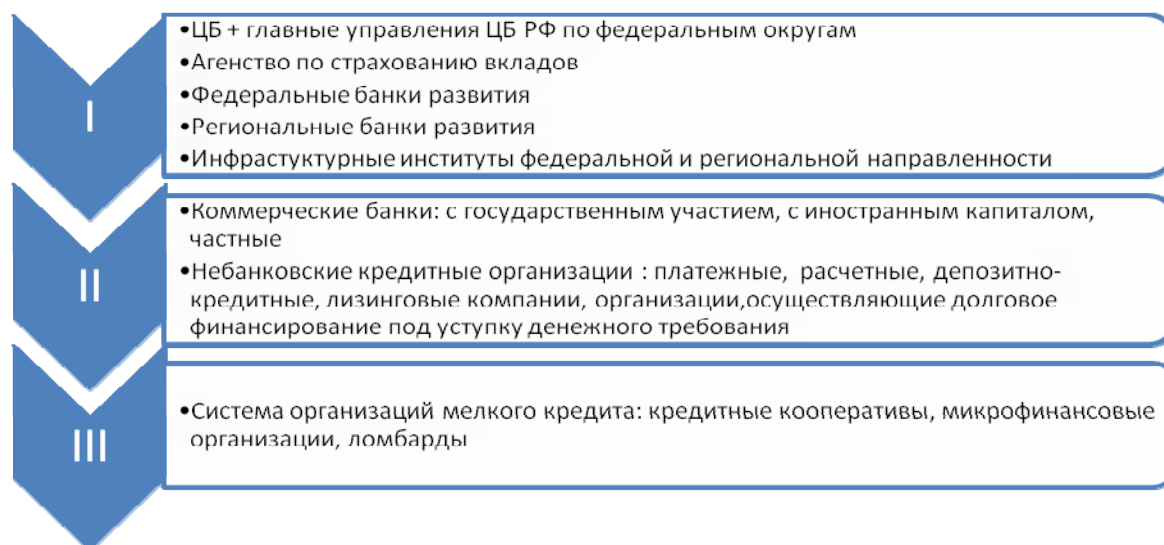


Рисунок 1. Оптимальная модель построения банковской системы РФ

Литература:

1. Отчеты о развитии банковского сектора и банковского надзора в 2008-2012 гг. Доступно на: www.cbr.ru
2. Конягина М.Н. Банки с государственным участием в банковской системе Российской Федерации: автореферат на соискание ученой степени д.э.н.: СПб, 2013.

СЕКЦИЯ 19. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА В РОССИИ

А. С. Андриановская

СПбГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

к.э.н., доцент Бадмаева Ж. Д.

СПОРТСМЕНЫ В КАЧЕСТВЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО АКТИВА ФУТБОЛЬНОГО КЛУБА

В статье рассматриваются вопросы бухгалтерского учета трансфера спортсмена из одного футбольного клуба в другой, в частности требования, выдвигаемые с точки зрения российского лицензиара футбольного клуба и международного опыта. Кроме того, приводится обоснование признания регистраций спортсменов в качестве нематериальных активов.

The article is about accounting of football player's transfers from one football club to another. It is about demands of the Russian licensor of football club and the international experience in this sphere. Besides, it is about substantiations identification of registration of football players as intangible assets.

Ключевые слова: трансфер, нематериальный актив, футбол

Key words: transfer, intangible assets, football

На сегодняшний момент спорт высоких достижений – это не только результаты, победы и поражения. Это еще и огромная бизнес-сфера. Особую роль здесь занимают профессиональные спортивные клубы. В данной статье описана деятельность футбольных клубов.

Согласно статье 1 Регламента Российского футбольного союза (РФС) по статусу и переходам (трансферу) футболистов, профессиональным футбольный клуб может считаться в том случае, если он является юридическим лицом – членом Российской футбольной премьер-лиги (РФПЛ), Футбольной национальной лиги (ФНЛ) или Профессиональной футбольной лиги (ПФЛ), а так же в случае, если РФС признает такой клуб профессиональным и он принимает участие в профессиональных соревнованиях по футболу.

Для профессионального футбольного клуба в современных рыночных условиях приоритетным остается достижение определенных спортивных высот. Одновременно с этим, большинство таких футбольных клубов являются коммерческими организациями, то есть ставят перед собой цель – получение прибыли.

С точки зрения структуры, футбольные клубы представляют собой обычные организации, где есть свой управленческий персонал, свои линейные руководители и простые работники. В то же время, организация трудо-

вого процесса и трудовых взаимоотношений достаточно сильно отличается от обычных коммерческих организаций.

В первую очередь это различие связано с понятием «трансфера» или «перехода» спортсмена. Трансфер или переход футболиста – это отношения, связанные со сменой футбольного клуба, в котором футболист зарегистрирован как участник соревнований по футболу. Эти отношения урегулированы регламентированными документами Международная федерация футбольных ассоциаций (ФИФА) и РФС.

Спортсмен может заключить трудовое соглашение лишь с одним футбольным клубом. При этом клуб обязан зарегистрировать футболиста за собой. Только после соблюдения данного условия спортсмен может выступать за футбольный клуб. Если какой-либо другой клуб захочет заключить трудовой договор с этим спортсменом, то, при согласии этого футболиста, второй клуб сможет это сделать, заплатив первому клубу оговоренную сторонами компенсацию за расторжение трудового договора. И, соответственно, второй клуб «закрепляет» игрока за собой. То есть трансфер игрока представляет собой переход права на заключение трудового договора.

Переход футболиста оформляется специальным двусторонним договором, заключаемым между профессиональными футбольными клубами. В нем определяются порядок, сроки и условия перехода (трансфера) футболиста-профессионала. Такой договор называется трансферным контрактом.

Кроме трансфера игрока, в профессиональном футболе существует понятие «аренда» игрока, то есть футболист временно переходит из футбольного клуба, за которым он зарегистрирован, для выступления за другой футбольный клуб. При этом, согласно статье 348.4 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК), трудовой договор спортсмена и футбольного клуба – «арендодателя» приостанавливается в части осуществления прав и обязанностей сторон, но срок этого трудового договора не прерывается. На период «аренды», футболист и клуб – «арендатор» заключают между собой срочный трудовой договор в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Отношения между участниками «аренды» игрока при этом оформляются трансферным контрактом на условиях «аренды», то есть трёхсторонним договором, заключенным между профессиональными футбольными клубами и футболистом-профессионалом, определяющим порядок, сроки и условия перехода (трансфера) футболиста-профессионала на условиях «аренды».

И при трансфере, и при «аренде» игрока одна сторона передает определенные права на игрока. С точки зрения бухгалтерского учета эти права должны принадлежать футбольному клубу.

На наш взгляд, их рационально признавать объектами нематериальных активов.

Поскольку, во-первых, заключение трудового договора с игроком подразумевает его заинтересованность в успешном выступлении команды в различных турнирах, то есть в получении экономических выгод клубом.

Кроме того, стоимость трансфера игрока можно определить с достаточно высокой долей вероятности. Например, существует Интернет-ресурс <http://www.transfermarkt.com/>, где собрана информация о рыночной стоимости игроков по всему миру на текущий момент, о стоимости трансферов прошлых лет и некоторая статистика.

Во-вторых, трансфер игрока можно идентифицировать, то есть он отделяем от предприятия и является результатом договорных отношений.

В-третьих, согласно МСФО такие активы можно признавать в качестве нематериальных. Зарубежные европейские футбольные клубы в своих отчетах выделяют этот актив отдельной строкой. Так, такие величины мирового футбола, как Футбольный клуб Реал Мадрид, отражают в своей финансовой отчетности трансферы спортсменов в качестве нематериальных спортивных активов, начисляют амортизацию и создают резервы под их обесценение. При этом, в отчетности существует разделение нематериальных активов на «спортивные» и «неспортивные». Кроме того, в отчетности отражена информация по дебиторской и долгосрочной и краткосрочной кредиторской задолженности по трансферным контрактам.

С точки зрения РСБУ все не так однозначно. В ПБУ 14/2007 «Нематериальные активы» прямо сказано, что к НМА не относятся «интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду». Сама по себе стоимость трансфера спортсмена определяется его профессиональными качествами, его уникальностью и его навыками. А поскольку с футболистом заключается трудовой договор, то стоимость трансфера признать в качестве НМА нельзя.

Но, для осуществления своей деятельности, футбольному клубу необходимо получить лицензию. РФС разработано Руководство РФС по лицензированию футбольных клубов в Российской Федерации, в котором приведены требования и к предоставлению финансовой отчетности для целей лицензирования. Так, в пояснительной записке должны быть заполнены таблицы, типовые формы которых разработаны лицензиаром. Одна из этих таблиц называется «Бухгалтерский баланс». В активе этого баланса существует строка «Капитализируемые затраты по приобретению регистраций игроков». Кроме того, как и в финансовой отчетности европейских клубов, в этой таблице отдельно выделена дебиторская и кредиторская задолженность по трансферам и аренде игроков. Кроме таблицы «Бухгалтерский баланс», футбольные клубы заполняют формы таблиц «Отчет о финансовых результатах», «Отчет о движении денежных средств» и другие. Эти таблицы составляются, если финансовая отчетность составляется в соответствии с РСБУ. Если футбольный клуб предоставляет отчетность в соответствии с МСФО, то к нему выдвигаются

требования по минимальному наполнению его отчетности. В том числе есть отдельная таблица «Нематериальные активы», где в обязательном порядке выделяется категория «Регистрация игроков».

На наш взгляд, учет прав на заключение трудового договора с футболистом в качестве НМА отвечает более современным тенденциям в развитии этой сферы бизнеса. В настоящее время инвесторы рассматривают футбольные клубы как реальную площадку для получения экономических выгод в будущем от своих вложений.

При оценке привлекательности и стоимости футбольного клуба не учитывать то, кто за этот клуб играет, невозможно. А лучшей оценки, чем трансферная стоимость игрока, на сегодняшний момент нет.

Кроме того, еще одним аргументом «за учет спортсменов в качестве НМА», является сформированный рынок. На этом рынке хозяйствующие субъекты осуществляют свою деятельность по заранее определенным правилам, за исполнением которых следят на международном, континентальном и страновом уровне.

В заключение отметим, что не всем командным видам спорта характерно такое явление как трансфер. Правила, по которым осуществляются трансферы, устанавливаются конкретной лигой. Этот факт не дает возможность унифицировать подход к учету прав на заключение трудового договора во всех командных видах спорта.

Литература:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001 г. № 256. с изм. и допол. в ред. от 28.12.2013 г.
2. Приказ Министерства финансов Российской Федерации «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007)» от 27 декабря 2007 г. № 153н // Российская газета. 2008 г. № 22. с изм. и допол. в ред. от 24.12.2010 г.
3. Приложение № 26 к Приказу Министерства финансов Российской Федерации «О введении в действие международных стандартов финансовой отчетности и разъяснений международных стандартов финансовой отчетности на территории российской федерации» «Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 38 «Нематериальные активы» от 25 ноября 2011 г. №160н // URL: http://www.minfin.ru/common/img/uploaded/library/no_date/2012/IAS_38.pdf (дата обращения 16.03.2014г.)
4. Регламент Российского футбольного союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов. Утв. Постановлением Исполкома РФС № 141/4 от 5 марта 2011 г. с изм. и допол. в ред. от 28.06.2013 г. // URL: http://www.rfs.ru/res/docs/regulations/regl_status2013.doc (дата обращения 16.03.2014г.)
5. Руководство Российского футбольного союза по лицензированию футбольных клубов в Российской Федерации. Утв. Постановлением Исполкома РФС № 154/7 от 18 декабря 2013 г. // URL: http://www.rfs.ru/res/docs/license/license_football_clubs2014-15.pdf (дата обращения 16.03.2014г.)
6. The Group management report for Real Madrid Club de Futbol and Subsidiary for the ended June 30, 2013 // URL: <http://www.realmadrid.com/en/members/member-card/annual-reports> (дата обращения 16.03.2014г.)

А. Г. Банзарова

СПБГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

к.э.н., доцент Чистякова А.А.

ВЫБОР ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО: СОБСТВЕННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ И АУТСОРСИНГ

Статья посвящена актуальной проблеме – выбору специалистов при подготовке финансовой отчетности по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Проведен анализ особенностей, преимуществ и недостатков основных способов формирования отчетности в международный формат, а именно, либо за счет собственных специалистов, либо прибегая к услугам аутсорсинговой компании. На основе проведенного анализа выявлена и обоснована необходимость создания в структуре предприятия собственного отдела по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО).

The paper deals with the urgent problem of the choice of professionals at the preparation of financial statements prepared in accordance with International Financial Reporting Standards (IFRS). Here is the analysis of features, advantages and disadvantages of the main ways of the preparation statements in international form by own specialists, or resorting to the services of an outsourcing company. Based on the analysis identified and justified the need the need of creation in the company IFRS department.

Ключевые слова: бухгалтерская (финансовая) отчетность, аутсорсинг, международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), собственные специалисты организации.

Key words: accounting (financial) statements, outsourcing, international financial standards (IFRS), own employees.

При переходе на МСФО перед компанией встает ряд важных вопросов, а прежде всего, кто и как будет вести учет по международным стандартам. Существуют два способа при решении данного вопроса: создать в компании свой отдел по МСФО или же передать подготовку отчетности на аутсорсинг.

Аутсорсинг представляет собой передачу вспомогательных, поддерживающих или сопутствующих функций внешним исполнителям, специализирующимся в конкретной области и обладающим знаниями, опытом, техническим оснащением. Очевидным фактом при передаче составления отчетности на аутсорсинг, является то, что предприятию не приходится заниматься организационными процедурами, подбором и расстановкой кадров. Аутсорсинг позволяет организации получить выгоду от использования опыта и знания стороннего специалиста, его экономии на масштабах производства и таким образом достичь более высокого качества и сократить расходы по сравнению со стоимостью выполнения данных процессов самой организацией.

При передаче процессов (функций) на аутсорсинг организация экономит связанные с их выполнением расходы. Такими расходами могут быть:

- расходы на персонал, выполняющий данную работу (заработная плата, оплата отпусков, больничных, обязательные и добровольные страховые взносы и т.д.);
- создание и поддержание необходимых информационных систем и продуктов;
- аренда и содержание рабочих мест;
- потенциальные расходы и штрафы, если организация не может обеспечить нужное качество, выполняя процесс собственными силами [1, с. 58].

Однако также следует отметить, что увеличиваются затраты персонала в части предоставления информации, связанной со спецификой ведения бухгалтерского учета компании, а также сбора исходной информации для подготовки отчетности по МСФО, которое занимает около трети всего времени работ и является ключевым этапом для успешного завершения проекта, так как внешние специалисты, в любом случае, не могут детально знать бизнес конкретной компании. Состав группы профессионалов может меняться, что вполне естественно, и это способно повлечь дублирование запросов со стороны привлеченных специалистов.

Что касается подготовки отчетности в соответствии с МСФО собственными силами, то здесь следует отметить безусловное преимущество данного способа в том смысле, что он позволяет не только получать саму отчетность, но и обеспечивает руководство предприятия в оперативном порядке информацией по всем интересующим вопросам, связанным с содержанием отчетности. Более того, хорошо зная специфику операций компании, сотрудники могут обеспечивать информацией, носящей предупредительный характер, генеральное руководство о влиянии тех или иных решений на ожидаемый в будущем финансовый результат. Также немаловажным является то, что у предприятия существует возможность параллельно вести процессы по сбору информации и подготовке отчетности, а также решать все вопросы внутри компании и при необходимости обращаться к услугам стороннего консультанта. Еще одним немаловажным фактором, при выборе того или иного способа составления отчетности, является материальное обеспечение организации, очевидно, что создание отдела по международным стандартам финансовой отчетности, в случае, когда необходимость в формировании отчетности более двух раз в год, то есть носит регулярный характер, для предприятия заметно дешевле.

Рассмотрим недостатки подготовки отчетности в соответствии с МСФО собственными силами:

- специалистам отдела по международным стандартам финансовой отчетности привычным является формирование отчетности одной компании, то есть отсутствует разработанная методология учета новых операций или новых видов деятельности;

– кроме того, стандарты имеют обыкновение меняться, меняются и условия деятельности компании. Поэтому необходимо проводить постоянное обучение, обращаясь к помощи образовательных центров или же к практикующим консультантам и аудиторам;

– в случае возникновения необходимости резко укрепить команду квалифицированным персоналом в критической ситуации это затруднительно сделать оперативно.

Некоторые из вышеуказанных недостатков можно элиминировать путем заключения договора на предоставление консультаций с независимой компанией, которая осуществит поддержку по наиболее сложным методологическим вопросам.

Также одним из важных вопросов является местоположение отдела по международным стандартам финансовой отчетности в структуре организации, а также возможные виды формирования коллектива. Существует несколько моделей формирования коллектива для решения поставленных задач:

– первая модель, непосредственно, представляет собой создание полноценного отдела, который обычно включает методолога, сотрудников, имеющих сертификаты по международным стандартам финансовой отчетности, высококвалифицированных специалистов, знающих российский бухгалтерский учет, а также в зависимости от потребностей специалистов управленческого учета. Отдел имеет четкие цели и задачи, подчиняется руководству и органично вписан в структуру компании;

– вторая модель – создание временной рабочей группы. Как правило, это команда сотрудников, которая работает непосредственно над подготовкой отчетности во главе с руководителем и распускается после реализации проекта. Данная форма организации работы непривычна для российских организаций, но весьма распространена в мире, особенно в высокотехнологичных отраслях.

Для того чтобы определиться с формой организации процесса подготовки отчетности по МСФО, руководителю, перед которым была поставлена такая задача, необходимо понять намерения руководства и оценить внутренние ресурсы компании – трудовые, технические и материальные. В первую очередь необходимо определить цели, которые акционеры ставят перед компанией. Если это выход на рынки капитала или управление компанией на основе управленческой отчетности, сформированной по принципам МСФО, то, очевидно, она должна готовиться на постоянной основе и логичным окажется решение о формировании отдела. Если же отчетность по МСФО, требуется один или два раза в год для предъявления в банки или контрагентам для участия в тендерах, то лучшим решением может оказаться создание рабочей группы исключительно для этой цели.

После определения цели, руководству также необходимо определиться с наличием квалифицированных сотрудников и в целом убедиться в наличии достаточных трудовых ресурсов. Что касается технической базы, то здесь целесообразно проинспектировать имеющиеся автоматизированные системы бухгалтерского и управленческого учета. Немаловажное значение при принятии решений занимает материальная сторона вопроса.

Говоря о местоположении отдела по МСФО, следует отметить, что существуют разные решения по месту данного отдела в организационной структуре компании. В ряде компаний этот отдел находится в ведении бухгалтерии, в других – выделен в отдельную службу. Нет единого правильного рецепта и единственно верного варианта. Каждая компания самостоятельно принимает решение на основании ряда аргументов, которые в большей мере соответствуют модели ее управления, отрасли, величине и сложности организации, целей подготовки отчетности. Существует несколько критериев, которые могут повлиять на выбор оптимальной организационной структуры, характеристика которых, представлена в таблице 1 [2, 43].

Таблица 1

Местоположение отдела по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) в зависимости от различных критериев

Критерий	Отдел по МСФО в составе бухгалтерии	Отдел по МСФО вне бухгалтерии
Специфика отрасли	Незначительное влияние данных планово-экономического отдела	Существенное влияние данных планово-экономического отдела
Цели отчетности	Преимущественно для внешних пользователей	Для внутренних и внешних пользователей
Требования к оперативности отчетности	При ведении параллельного учета	При использовании метода трансформации. При составлении оперативной отчетности на основании укрупненных показателей

Таким образом, аргументом в пользу выбора той или иной организационной структуры отдела по МСФО могут стать и другие факторы. Например, местоположение отдела может быть определено в зависимости от того, кто в организации является руководителем данного процесса, все-таки влияние человеческого фактора никогда нельзя недооценивать.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что каждое предприятие самостоятельно выбирает формирование отчетности в международный формат, либо за счет собственных специалистов, либо прибегая к услугам аутсорсинговой компании. Но, на мой взгляд, в долгосрочной перспективе собственный отдел по МСФО – это то, к чему должна стремиться каждая компания. Естественно, создание отдела по МСФО и

организация подготовки отчетности в международный формат собственными силами на регулярной основе – задача непростая, но вполне решаемая. Для ее реализации необходимо четко поставить цели, правильно подобрать кадры, своевременно докладывать генеральному руководству, как о достижениях, так и о проблемах, возникших в процессе работы и только в этом случае, организацию ждет успех.

Литература:

1. Степанова Н. Когда аутсорсинг выгоден // Налоговый учет для бухгалтера. – 2013. – № 1. – С. 52-62.
2. Розанов Р. Как создать отдел МСФО // МСФО на практике. – 2013. – № 2. – С. 41-49.

Л. Ю. Бочкарева

СПБГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
к.э.н., доцент Бдайчиева Л. Ж.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА

В статье рассмотрены проблемные моменты бухгалтерского учета в сфере молочного животноводства: разнообразие терминологии, множество подходов к классификации затрат, методов учета, способов исчисления себестоимости продукции и ее калькулирования. Даны рекомендации по усовершенствованию учета данной отрасли.

The article dwells upon the problematic issues of accounting in dairy farming: the variety of technologies, different approaches to cost classification, methods of accounting, the ways of calculating the production costs. There given the recommendations for improving accounting in this field of farming.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, затраты, молочное животноводство, себестоимость, калькулирование.

Key words: accounting, costs, dairy farming, the cost, calculation.

Формирование издержек производства и обращения, выбор методов калькулирования себестоимости продукции (работ, услуг) в значительной степени зависят от особенности отрасли, типа и вида производства, характера его организации и технологического процесса.

Применяемые в настоящее время методы учета затрат и исчисления себестоимости продукции молочного скотоводства не позволяют объективно определить фактическую эффективность отрасли в целом и сопряженных видов продукции. Данные позиции подтверждают актуальность исследования.

В сельскохозяйственном учете имеются серьезные недостатки, касающиеся объективности оценки, отражения и контроля эффективности потребления биологических ресурсов на производство сельскохозяйственной продукции. Актуальным вопросом исследования становится отсутствие единого подхода к определению терминологии – понятия «затраты», «расходы», «издержки».

Существует множество толкований термина «затраты». Общими словами, все определения сводятся к тому, что затраты – это стоимость ресурсов, израсходованных на производство товаров/выполнение работ/оказание услуг. По нашему мнению, наиболее подробным и исчерпывающим является определение, приведенное Кондраковым Н.П.: «Затраты – это стоимость ресурсов, использованных на конкретные цели». Далее автор уточняет, что в определении «затрат» следует выделить три момента:

- 1) затраты определяются величиной использованных ресурсов;
- 2) величина использованных ресурсов должна быть представлена в денежном выражении для обеспечения соизмерения различных ресурсов;
- 3) понятие затрат должно обязательно соотноситься с конкретными целями и задачами. Такими задачами могут быть производство продукции, выполнение работ, оказание услуг, осуществление капитальных вложений и т.д. [6, с.34]. Без указания цели понятие затрат становится неопределенным, ничего не означающим. Издержки производства определяются как затраты живого и овеществленного труда на изготовление продукции, выполнение работ, оказание услуг.

В современных условиях актуальными остаются вопросы научно обоснованной классификации затрат. Экономически обоснованная классификация затрат на производство позволяет более точно планировать и группировать затраты, анализировать влияние факторов на величину себестоимости продукции, выявлять резервы ее снижения.

Среди экономистов существуют разные точки зрения и по вопросам классификации методов учета затрат на производство. Так, Н.Г. Чумаченко выделяет такие методы учета затрат как подетальный учет производственных затрат, учет производственных затрат по изделиям, учет производственных затрат по группам заказов, учет производственных затрат по процессам, учет производственных затрат по производствам [9, с.115]. И.А. Басманов предлагает деление методов учета затрат на нормативный и ненормативный [5, с.89]. И.И. Поклад соединяет принципы нормативного метода с принципами других методов учета затрат и предлагает их классификацию: однопредельно – нормативный; позаказно – нормативный; попредельно – нормативный методы учета затрат [8, с.96].

И.И. Невас, Г.П. Гинкявичес предлагают внедрять упрощенный метод ведения учета затрат. «Упрощенный метод ведения учета повышает производительность труда бухгалтеров, управляющих подразделениями, заведующих животноводческими фермами, позволяет заинтересовать всех работников хозяйства в достижении наивысших конечных результатов» [7, с.277]. Каждый из перечисленных методов имеет свои преимущества и недостатки. Выбор метода калькулирования себестоимости продукции зависит от типа производства, его сложности, особенностей, наличия незавершенного производства, длительности производственного процесса, номенклатуры производимой продукции.

Существует и проблема определения способов исчисления себестоимости продукции молочного скотоводства. Толкование понятия «себестоимость» носит дискуссионный характер. В бухгалтерском учете себестоимость продукции определяется как совокупность расходов по обычным видам деятельности, понесенных в связи с производством и реализацией продукции в отчетном периоде. В себестоимость продукции возможно включить фактически произведенные затраты, что позволяет установить их достоверный уровень, определить реальную себестоимость продукции, прибыль и рентабельность. Понятие «себестоимость» прямого нормативного регламента не имеет. Пункт 5 Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» содержит определения так называемых расходов по обычным видам деятельности: «расходами по обычным видам деятельности являются расходы, связанные с изготовлением продукции и продажей продукции, приобретением и продажей товаров. Такими расходами также считаются расходы, осуществление которых связано с выполнением работ, оказанием услуг». По своей сути данное определение представляет собой один из вариантов определения себестоимости.

Важным вопросом в процессе калькулирования себестоимости продукции является наиболее точное распределение затрат между несколькими видами продукции (основной, сопряженной, побочной), полученных с одного объекта производства. Основным, но еще не решенным вопросом остается исчисление себестоимости продукции молочного стада крупного рогатого скота. В молочном животноводстве объектами исчисления себестоимости являются: по основному стаду молоко и приплод, калькуляционными единицами – 1ц и 1голова; по животным на выращивании и откорме – прирост живой массы и живая масса животных, калькуляционная единица – 1ц.

Чаще всего в сельскохозяйственных предприятиях применяется комбинированный метод калькуляции, который наиболее удобен на наш взгляд, так как сочетает в себе наилучшее соотношение нескольких дру-

гих методов калькуляции себестоимости. Из общей суммы затрат на содержание молочных коров исключают стоимость побочной продукции, а оставшиеся затраты распределяют между сопряженной продукцией в соответствии с нормами расхода обменной энергии кормов: на молоко – 90%; на приплод – 10% (как советуют Методические рекомендации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации). Полученные данные о затратах на производство молока и приплода делят соответственно на количество молока и количество голов приплода, в результате получают фактическую себестоимость 1ц молока и 1головой приплода. Но данная методика при увеличении затрат на 1 голову необоснованно завышает себестоимость приплода, особенно в высокопродуктивных стадах, так же не учитывается качество продукции. По мнению ряда экономистов, в условиях агробизнеса сельскохозяйственным товаропроизводителям надо предоставить право самостоятельно устанавливать пропорции распределения затрат между молоком и приплодом.

В настоящее время среди российских организаций увеличивается популярность использования для калькулирования себестоимости метода «директ-костинг». Суть такого подхода состоит в том, что себестоимость учитывается и планируется только в части переменных затрат, т. е. по носителям затрат распределяются лишь переменные издержки. Оставшаяся часть издержек (постоянные расходы) в калькуляцию не включается, а периодически списывается на финансовые результаты за отчетный период.

Достаточно серьезной проблемой учета затрат в животноводстве является правильность ведения бухгалтерского учета в сельскохозяйственных организациях в целом. Не всегда в сельскохозяйственных организациях при оформлении хозяйственной операции применяются унифицированные формы первичной учетной документации. Это было бы неважно, поскольку закон «О бухгалтерском учете» не требует с 1.01.2013г., чтобы документы внутреннего учета были унифицированными. Однако, никто не отменял наличия в неунифицированных, разработанных самой организацией, документах обязательных по закону реквизитов. А таковые нарушения в организациях есть.

Многие работники бухгалтерии не имеют соответствующей квалификации. И это далеко не полный список допускаемых нарушений. Поэтому одним из предложений по совершенствованию учета затрат на производство стала идея организации управленческого учета затрат по центрам ответственности, рассмотрения процесса разделения информации при управленческом учете, так как требованиям управленческого учета отвечает маржинальный метод учета затрат, основанный на разделении затрат на постоянную и переменную составляющие.

Одной важнейшей причин влияющей на себестоимость продукции является организация труда. Ежемесячный анализ издержек позволяет оперативно управлять производственными затратами, не допускать их перерасхода на производство продукции. Внедрение контроля за затратами по центрам ответственности, зависимость зарплаты от объемов производства заставляют сопоставлять затраты с результатами производства. Это действенный рычаг снижения себестоимости продукции.

Более удобно, на наш взгляд, вести бухгалтерский учёт с двумя системами учёта – управленческой и финансовой. В действующем плане счетов для этого позиции 30 – 39 оставлены свободными. Связь между финансовой и производственной бухгалтерией можно организовать с помощью так называемых отражающих счетов. Наиболее правильный и широко распространенный вариант организации ведения управленческого учета – это создание отдела внутри финансово-экономической службы организации, который будет заниматься вопросами управленческого учета.

Также актуальным вопросом до сих пор остается автоматизация учета на сельскохозяйственных предприятиях.

К этапам совершенствования бухгалтерского учета животноводства можно отнести и совершенствование правового регулирования бухгалтерской деятельности. В качестве первоочередных можно рекомендовать разработку положений и инструкций: по учету и калькулированию себестоимости продукции молочного животноводства; по учету производственных запасов и готовой продукции животноводства; по учету труда и его оплаты и др.

В развитие нормативных документов в хозяйствующих субъектах целесообразно разработать рабочие инструкции и положения по бухгалтерскому учету отдельных операций объектов или разделов учета, в которых должна быть зафиксирована учетная политика на довольно длительный период деятельности субъекта.

Литература:

1. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат на производство и калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) в сельскохозяйственных организациях [Текст] // Приказ Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 06.06.2003г. № 792.
2. Методические рекомендации по учету затрат в животноводстве [Текст] // Приказ Минсельхоза РФ № 73 от 2 февраля 2004г.
3. Басманов И.А. Теоретические основы учета и калькулирования себестоимости промышленной продукции. [Текст]: Монография / Басманов И.А. – М.: Финансы, – 1970. – 187 с.
4. Невас И.И., Гинкявиченс Г.П. Совершенствование учета при внутрихозяйственном расчете [Текст] / Невас И.И., Гинкявиченс Г.П. // Экономика сельского хозяйства и перерабатывающих предприятий № 1, – 2001. – С.10-11.

К. Ю. Бягурова

СПбГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

к.э.н., доцент Леонова Т.М.

НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ «ОПАСНЫХ РАСХОДОВ»

Данная статья посвящена вопросам налогообложения «опасных расходов»: длящиеся работы, услуги сторонних организаций, безнадежная дебиторская задолженность и выявленные во время инвентаризации недостачи. В статье ставится задача подробно рассмотреть дату признания в учете таких видов расходов, а также разъяснить на основании, каких оправдательных документов это может осуществляться.

This article contains practical information on how and where to include into accounting «dangerous expenses». Also this article describes determination and write-off "dangerous expenses".

Ключевые слова: Просроченная дебиторская задолженность, резервы по сомнительным долгам, проценты по кредитам и займам, налог на прибыль, списание, недостачи.

Key words: bad debts, account receivable, interest on credit, loan charge, income tax, deduction of expenses, shortage of assets.

В настоящее время организации сталкиваются на практике с многочисленными претензиями со стороны инспекторов в части даты признания расходов и условий их списания. Даже в тех случаях, когда документальное подтверждение и обоснованность произведенных расходов не вызывает нареканий, налоговые органы зачастую пытаются доказать, что данный вид расходов списан не в том периоде. А поскольку от даты списания зависит сумма налога на прибыль к уплате, а также расчет будущего аванса на последующие отчетные периоды, то становится весьма актуальным рассмотрение вопроса, связанного с правильностью признания тех расходов, по которым чаще всего неясна дата списания.

В данной статье будет описана специфика учета «опасных расходов», а именно – расходы на оплату работ и услуг, относящиеся к нескольким периодам; проценты по кредиту и займу; безнадежная дебиторская задолженность; недостача товаров и готовой продукции.

В первую очередь, бухгалтеру необходимо обратить внимание на правильность учета расходов на оплату работ и услуг, которые относятся к нескольким периодам. Поскольку в законодательстве нет четкой регламентации (названо несколько дат принятия к учету) данного вида расходов, то возникает сложность с принятием к учету данного вида расходов.

При выборе даты бухгалтеру следует четко разграничить вид и назначение работ и услуг, и уже в зависимости от их характера выбрать дату принятия к учету. На практике принято выделять работы и услуги – производственного и непроизводственного характера.

Соответственно, работы и услуги производственного характера правильно учитывать на день подписания акта приемки-передачи. В данном случае имеется в виду, те расходы на оплату работ и услуг, которые можно отнести к материальным расходам согласно НК РФ ст. 272 п.2. Их датой учета будет дата, когда стороны подписали акт приемки-передачи, и совсем не играет роли, когда был выставлен сам акт со стороны исполнителя. Важно отметить, что в данном контексте подразумеваются только те работы и услуги производственного назначения, которые прописаны в ст. 254 НК РФ. Например, транспортировка сырья внутри организации, доставка готовой продукции и некоторые другие.

В свою очередь, непроизводственные еще подразделяются на работы и услуги с заранее известной стоимостью и на те, стоимость которых становится известной только после подписания акта. Поэтому и вопрос учета зависит от этого обстоятельства. Если бухгалтеру известна стоимость оказываемых работ услуг, то существует два варианта учета – на день подписания акта или же на дату, которая наступит раньше (либо последний день отчетного периода, день расчетов с контрагентом либо день получения документов). Если же бухгалтеру неизвестна окончательная стоимость данного вида расходов (например, маркетинговые услуги), то ему следует их учесть на день окончательного подписания акта. В тот момент, когда стороны подписали акт, означает в соответствии со ст. 720 ГК РФ, что заказчик выразил согласие по приемки работ и услуг и оформлять акт, который подтверждал бы оказание услуг, необязательно.

Что же касается процентов по кредитам и займам, то здесь на одну спорную проблему становится меньше. Так как с начала года в НК РФ (п.8 ст. 272) стало четко прописано, когда именно списывать на расходы проценты по займам и иным аналогичным договорам, действия которых приходятся более чем на один отчетный (налоговый) период. Проценты теперь следует списывать равномерно на конец каждого месяца соответствующего отчетного (налогового) периода независимо от даты (сроков) таких выплат, предусмотренных договором. Но существует одно но, согласно ст. 269 НК РФ, нельзя забывать, что сумма таких расходов не должна превышать норматив или средний уровень по сопоставимым долговым обязательствам организации.

Тем не менее, территориальные налоговые органы и арбитры придерживаются другой позиции, нежели Минфин, считая, что равномерный учет организациями процентов по долговым обязательствам неправомерен. И суды выносят зачастую решения с оглядкой на Постановления ВАС, в обход финансового ведомства.

Из анализа норм НК РФ следует, что проценты по займам должны признаваться в составе внереализационных расходов ежемесячно. Но при этом порядок признания никоим образом не зависит от времени их уплаты

по договору, то есть расходы признаются ежемесячно в виде начисленных процентов.

Однако с 2015 года можно будет списывать все проценты по кредитам и займам, а нормативы останутся только для случаев, когда стороны взаимосвязаны. Отсюда вытекает, что учитывать проценты по кредитам и займам необходимо – равномерно на конец каждого месяца, на основании налогового регистра, где рассчитаны проценты, списываемые при расчете прибыли.

Говоря о дебиторской задолженности с истекшим сроком исковой давности, следует отметить следующее – учесть безнадежный долг можно в том периоде, когда его обнаружили (а не тогда, когда истек срок исковой давности). При этом бухгалтеру необходимо составить бухгалтерскую справку о том, что отсрочка связана с ошибкой, повлекшей за собой переплату налога на прибыль в прошлых периодах. Те долги, по которым истек срок исковой давности три года (безнадежные долги) нужно признавать, как внереализационные расходы. При этом необходимо учесть, что, если был создан резерв по сомнительным долгам, то расходы, связанные с его созданием уже были признаны. А это означает, что дебиторскую задолженность, ставшую безнадежной можно списать лишь в той части, которая превышает резерв. Отсюда следует вывод, что в любом случае бухгалтер должен проводить инвентаризацию долгов и учитывать такие расходы, на дату, когда выявлена безнадежная дебиторка. В том случае, когда инвентаризация проведена не вовремя, и выявлены долги с опозданием, бухгалтеру следует поступать следующим образом: оформить бухгалтерскую справку, с указанием в ней нахождения ошибки в виде непризнанных безнадежных долгов и отразить ее в расходах в текущем периоде, согласно п.1 ст. 54 НК РФ, не подавая уточненку.

В отношении недостач товаров или готовой продукции отметим следующий важный аспект, в зависимости от того, с каким видом недостачи столкнулся бухгалтер, дата списания будет различаться. Соответственно, выделяют три вида расходов в отношении недостач: недостачи в пределах естественной убыли и сверх норм. При этом недостачи сверх норм естественной убыли подразделяются – при условии, что виновные в недостаче лица не найдены или их нет, и при условии, что виновные в недостаче лица установлены. Поэтому, если в организации при инвентаризации обнаруживается недостача в пределах норм естественной убыли то, бухгалтер учитывает эти расходы на дату инвентаризации на основании инвентаризационных документов и актов. Однако глава 25 НК РФ не совсем дает конкретный ответ на какую дату можно признать результаты инвентаризации. Поэтому многие специалисты в области бухгалтерского учета советуют списывать результаты инвентаризации на дату ее проведения. А когда речь идет о недостачах сверх норм, то тут следует руководствоваться

следующим – если виновных нет, то списать недостачи можно на дату решения правоохранительных органов; а когда виновные лица выявлены – на дату возмещения потерь (сумма включена во внереализационные расходы).

В заключение, главное, о чем нужно помнить – организации лучше еще в учетной политике прописать, когда она будет признавать в налоговых расходах стоимость разных видов работ и услуг с тем, чтобы не избежать лишних вопросов со стороны инспекторов

Литература:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2013) и (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2013).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 28.12.2013).
3. Савина Е. Когда признавать в учете проценты, дебиторку, недостачу и другие опасные расходы // Главбух. – 2014. – № 6. С.41-47.
4. Процентное противоядие // Расчет. – 2014. – № 2.
5. Русских Я. Как списать безнадежную «дебиторку» // Новая бухгалтерия. – 2014. – № 2. С.1-5.

Т. А. Козлова

СПбГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
к.э.н., доцент Елкина Т.Н.

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РСБУ И МСФО

Аннотация. Автор статьи анализирует проблемные аспекты учета и оценки человеческого капитала в российской и международной практике. Автором предлагается учитывать человеческий капитал в составе нематериальных активов тем организациям, значительная часть дохода которых обусловлена использованием данного ресурса.

The author analyzes the problematic aspects of the accounting and valuation of human capital in the Russian and international practice. The author proposes to consider the human capital in the intangible assets of those organizations, its income's considerable part is caused by using of this resource.

Ключевые слова: человеческий капитал, нематериальные активы, РСБУ, МСФО, инновации.

Keywords: human capital, intangible assets, Russian system of accounting, IFRS, innovations.

Человеческий капитал является одним из ключевых факторов инновационного развития современной экономики. Тип экономического развития,

основанный на преобладающем вкладе в это развитие науки и образования, представляет собой модель экономики, которую принято называть экономической знаний. Экономика знаний является по своей сути антропоцентричной. Она опирается, прежде всего, на человеческие знания, умения, навыки, которые представляют собой человеческий капитал. В настоящее время проблемы оценки и учета человеческого капитала являются крайне актуальными. Человеческий капитал является одним из важнейших источников инноваций, причем значение человека в экономике растет с каждым днем, опережая, по нашему мнению, развитие методов бухгалтерского учета, позволяющих достоверно оценить это значение. В связи с увеличением роли человеческого капитала в экономике необходимо повысить инновационную прозрачность финансовой отчетности организации в части его отражения.

В экономической науке нет общепринятого определения человеческого капитала. Как правило, под ним понимают совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения потребностей человека, организации и общества в целом. Необходимо разделять понятия человеческого и интеллектуального капитала. Под интеллектуальным капиталом понимают все неосязаемые факторы производства: права, патенты, деловую репутацию, инфраструктуру компании и т.д. Человеческий капитал является более узкой категорией и составной частью интеллектуального капитала.

В настоящее время в практике бухгалтерского учета инвестиции в человеческий капитал воспринимаются скорее как затраты, чем активы, что не позволяет получить объективную информацию об организации и, соответственно, принять решения об инвестировании. По мнению автора, человеческий капитал требует отражения в учете и отчетности в качестве нематериального актива в случае, если доходы, получаемые от использования человеческого капитала, существенны для организации и их величина может повлиять на принятие решений об инвестировании. К таким организациям можно отнести спортивные клубы, аудиторские компании, модельные агентства, медицинские центры, средства массовой информации, адвокатские бюро и многие другие.

Согласно Концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике России под активами в РСБУ понимаются хозяйственные средства, контроль над которыми организация получила в результате свершившихся фактов ее хозяйственной деятельности и которые должны принести ей экономические выгоды в будущем [1]. Необходимо отметить, что определение отражает лишь экономические характеристики актива, но не критерии признания. В определении актива содержится понятие контроля, трактовка которого в РСБУ и МСФО принципиально различается.

Как правило, в РСБУ к учету принимают только те активы, которыми организация владеет на правах собственности. В странах, использующих

англо-американскую модель учета, возможности для отражения активов в бухгалтерском балансе значительно шире.

В соответствии с Концепцией составления финансовой отчетности, которая входит во все публикуемые издания МСФО, под активами понимаются ресурсы, контролируемые предприятием, являющиеся результатом прошлых событий и источником будущих экономических выгод предприятия.

Следовательно, в соответствии с западной практикой учета для отражения актива в бухгалтерском балансе не обязательно владеть им, а достаточно только иметь над ним контроль. В РСБУ такой подход не применяется. Поэтому в российской практике предлагается учитывать человеческий капитал как актив на забалансовых счетах [2]. Безусловно, в рамках российского и международного законодательства невозможно иметь полный контроль над человеческим капиталом и его носителем – человеком, однако в практике бухгалтерского учета зачастую контроль определяется условиями трудового договора.

В качестве примера можно привести договоры, которые заключаются в профессиональном спорте. Футбольные клубы, например, стимулируют футболистов следовать полностью условиям контракта, применяя огромные неустойки в случае его расторжения. Таким образом, клуб устанавливает контроль над футболистом в течение всего срока действия договора.

В соответствии с МСФО футболисты, а точнее регистрации футболистов за определенным клубом, отражаются в составе нематериальных активов, амортизируются и переоцениваются в общем порядке. В Российской Федерации такая практика не применяется, поскольку это не предусмотрено нормативными документами по бухгалтерскому учету. Например, в соответствии с ПБУ «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) нематериальными активами могут быть признаны объекты, если они приносят экономические выгоды, на которые организация имеет право, их стоимость может быть достоверно определена, объект можно идентифицировать, у него отсутствует материально-вещественная форма, и он предназначен для длительного пользования.

Учитывая наличие трудового договора, определяющего контроль над активом, возможность его оценки и его нематериальную сущность знаний и умений, человеческий капитал мог бы быть учтен в составе нематериальных активов, если бы не прямой запрет ПБУ 14/2007.

Российские эксперты в области профессионального спорта считают, что тот факт, что регистрация футболистов не может быть отражена в бухгалтерском балансе клуба в качестве нематериального актива, тормозит переход отечественных спортивных клубов на рыночные отношения и сказывается на уровне развития профессионального спорта [3].

Одним из наиболее противоречивых и спорных вопросов остается вопрос надежной оценки человеческого капитала. Его важность и актуальность подкрепляется тем фактом, что одним из критериев признания актива в качестве нематериального является наличие надежной денежной оценки. Существует множество методик оценки, однако ни одна из них не признана официальной ни в РСБУ, ни в МСФО.

Основным принципом построения системы оценки является ее комплексность: она должна включать как финансовые, так и нефинансовые показатели, что обусловлено, с одной стороны, необходимостью учета финансовых результатов использования человеческого капитала, экономических выгод, приносимых активом, а, с другой стороны, его нематериальным, неосязаемым характером, отсутствием формализованных, полных, четких данных [4].

Ольга Литвиненко в своей статье «Оценка нематериальных активов методами избыточных прибылей и освобождения от роялти» рассматривает пример оценки клиентской базы компании методом избыточных прибылей. По нашему мнению, такой метод применим и для оценки человеческого капитала. Его главное преимущество заключается в том, что он позволяет уйти от неопределенности в отношении оценки качественных характеристик человеческого капитала. Рассмотрим этот метод на примере оценки человеческого капитала аудиторской компании.

По условиям примера оценке подлежит штат аудиторов из 15 человек, обеспечивающих 80% дохода компании. Период оценки равен 3-м годам, периоду, на который может быть спрогнозирована выручка и движение персонала. Предполагается, что каждый год из компании будут уходить 3 специалиста. Новые специалисты в оценке не участвуют, пока доход, который они приносят компании остается незначительным. Компания определила стоимость и доходность прочих идентифицируемых активов [5].

Таблица 1

Расчет справедливой стоимости человеческого капитала

	Год 1	Год 2	Год 3
Прогноз общей выручки от аудиторских услуг, USD	1 000 000	1 100 000	1 300 000
Выручка, которая относится к аудиторам (15 специалистов):			
Процент, %	80%	80%	80%
Сумма, USD	800 000	880 000	1 040 000
Коэффициент удержания сотрудников, %	100%	80%	60%
Прогноз выручки по аудиторам (топ-15 специалистов)	800 000	704 000	624 000
Операционные расходы, USD	360 000	308 571	264 000
Операционная прибыль, USD	440 000	395 429	360 000
Налог на прибыль (20%), USD	88000	79085.714	72000

Окончание табл. 1

	Год 1	Год 2	Год 3
Прибыль до налогообложения, USD	352 000	316 343	288 000
Возврат инвестиций в прочие активы:			
Основные средства, USD	5250	4620	3812
Торговая марка, USD	1750	1540	1271
Оборотный капитал, USD	438	385	318
Прибыль до налогообложения, относящаяся к клиентской базе, USD	344 562	309 798	282 599
Дисконтирование, при ставке 15%	299 619	234 252	185 813

Итого справедливая стоимость человеческого капитала, USD
719 684

Применение данного метода основано на некоторых предположениях и сопровождается рисками. Однако при грамотном его применении у компании появляется возможность при оценке нематериального актива обойти все неопределенности, связанные со спецификой данного вида активов.

Безусловно, проблема отсутствия методологической базы оценки и учета человеческого капитала существует и обостряется с каждым днем. Российские стандарты учета не проявляют должной гибкости в отношении его учета. Международные стандарты дают больше возможностей для достоверной оценки таких активов. Однако и российские и международные стандарты требуют доработки в части учета и оценки человеческого капитала: необходимо создать стандарт, регламентирующий учет человеческого капитала в составе активов и методику его оценки. В обществе, где идея может стоить миллиарды долларов, сложно представить, сколько может стоить человек, генерирующий такие идеи. В таких ситуациях именно он является главным фактором производства и главным активом организации.

Литература:

1. «Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России» (одобрена Методологическим советом по бухгалтерскому учету при Минфине РФ, Президентским советом ИПБ РФ 29.12.1997).

2. Давидюк Т.В. Дискуссионные проблемы бухгалтерского отражения человеческого капитала предприятия // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 3.

3. Кещян Г.В. Учет человеческих ресурсов как фактор повышения инвестиционной привлекательности российских профессиональных спортивных клубов. – 2012. – № 22.

4. Тугускина Г. Методология оценки стоимости человеческого капитала предприятия // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 10.

5. Литвиненко О. Оценка нематериальных активов методами избыточных прибылей и освобождения от роялти//МСФО на практике.

А. О. Любченко

НГТУ, программа «Государственный аудит»

к.э.н., доцент Жукова Т.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА МСФО

В статье рассматривается необходимость развития бухгалтерской отчетности в соответствии с требованиями МСФО, являющейся основным источником информации о распределении ресурсов в целях удовлетворения интересов государства и общества.

The article discusses the need for development of financial reporting in accordance with IFRS, which is the main source of information concerning the allocation of resources in order to meet the interests of the State and society.

Ключевые слова: бухгалтерская отчетность, общественный сектор, МСФО ОС, распределение ресурсов, качественные характеристики.

Keywords: financial reporting, public sector, IFRS PS, resource allocation, quality characteristics.

Государственный сектор большинства стран представлен в виде совокупности некоммерческих организаций, чья правоспособность определена общественными целями и задачами, связанными с реализацией стратегических установок государства [2]. Для контроля над результативностью решения этих задач органы государственного управления должны быть обеспечены информацией, основу которой составляет бухгалтерская отчетность государственных предприятий.

Наметившаяся в последнее время тенденция усиления контроля со стороны государства и общества над распределением ресурсов в государственном секторе привела к необходимости совершенствования информационной базы. Именно поэтому ставится задача унифицировать правила, направленные на повышение качества отчетной информации для принятия решений и, соответственно, усиления подотчетности организаций общественного сектора.

С 2000 г. Международной федерацией бухгалтеров проводится работа по созданию системы Международных стандартов финансовой отчетности общественного сектора (МСФО ОС), целью которой является получение единообразной и сопоставимой финансовой информации. В настоящее время разработан 31 стандарт для общественного сектора – это качественные и независимо разработанные стандарты, которые пользуются поддержкой правительств, профессиональных бухгалтерских органов и международных организаций [3].

В МСФО ОС приводится раскрытие общественного сектора через перечисление относимых к нему национальных, региональных органов государственного управления, а также местных органов власти и их подразделений. Все экономические субъекты с полным или преобладающим государственным участием делятся на две группы: субъекты, имеющие целью деятельности получение прибыли; субъекты, цель деятельности которых удовлетворение общественных интересов [1].

Применение МСФО ОС в бюджетном учете государственных учреждений дает возможность расширения его контрольной функции. Это связано с тем, что информация, подготовленная на основе МСФО ОС, обладает большей полезностью, так как соответствует определенным целям и качественным характеристикам.

В соответствии с МСФО ОС 1 «Представление финансовой отчетности» целью финансовой отчетности общего назначения является представление информации, полезной при принятии решений, и демонстрация способности организации отчитаться за вверенные ей ресурсы. Финансовая отчетность также может обеспечить пользователей информацией, необходимой для прогнозирования уровня ресурсов и выявления сопутствующих этому рисков и неопределенностей.

Полный комплект финансовой отчетности включает: отчет о финансовом положении; отчет о финансовых результатах деятельности; отчет об изменении чистых активов / капитала; отчет о движении денежных средств; сопоставление бюджета и фактических сумм образует либо отдельный финансовый отчет, либо колонку с бюджетными данными в финансовых отчетах, когда организация публикует свой утвержденный бюджет; примечания, состоящие из принципов учетной политики и прочей пояснительной информации [4].

Организации, которые публикуют свои утвержденные бюджеты, обязаны соблюдать требования МСФО ОС 24 «Представление бюджетной информации в финансовой отчетности». Итоговый бюджет включает все изменения, утвержденные актами законодательного органа или иного органа, наделённого соответствующими полномочиями, с целью пересмотра первоначального бюджета. Организация должна предоставить разъяснения о том, какими факторами вызваны различия между первоначальным и итоговым бюджетом: в форме примечаний к финансовой отчетности; в отчете, публикуемом одновременно с представлением финансовой отчетности или ранее [5].

Помимо целевых установок финансовой отчетности для организаций общественного сектора важно соблюдать определенные МСФО ОС 1 качественные характеристики, которые формируют информацию, полезную для пользователей. Существуют четыре качественные характеристики: понятность, уместность, надежность и сопоставимость (рис. 1) [4].

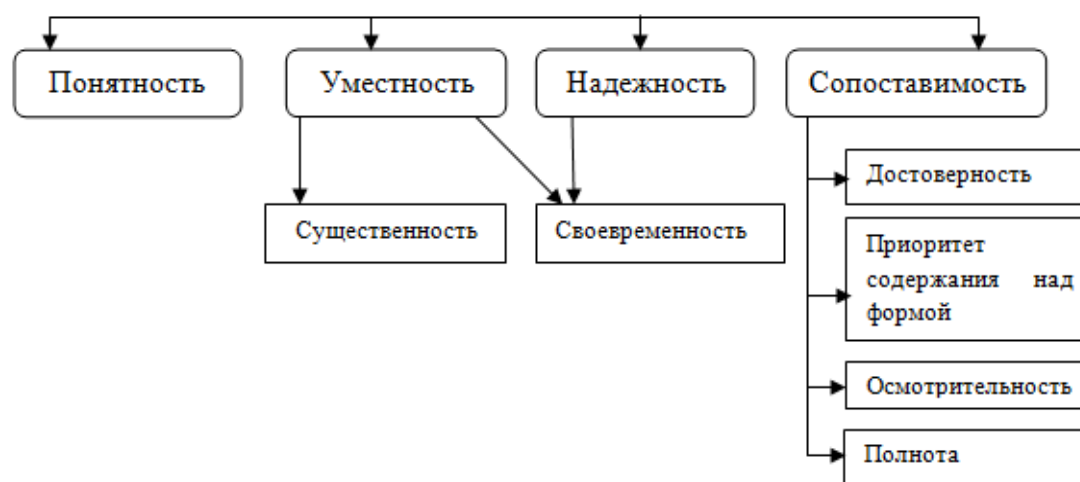


Рис. 1. Качественные характеристики финансовой отчетности по МСФО ОС 1

Информация является *понятной*, если можно обоснованно предполагать, что пользователи в состоянии понять ее смысл (пользователи обладают необходимыми знаниями об условиях деятельности организации, и имеют желание изучать информацию).

Информация является *уместной* для пользователей, если ее можно использовать при оценке прошедших, текущих или будущих событий или для подтверждения или корректировки ранее сделанных оценок.

Уместность информации зависит от ее характера и существенности. Информация является *существенной*, если ее пропуск или искажение могут повлиять на решения пользователей или оценки, сделанные на основе финансовой отчетности. Существенность является условием уместности, которое должно соблюдаться, чтобы информация была полезна пользователям.

Отдельным условием уместности является *своевременность* представления информации пользователям. Однако она может не соответствовать критерию надежности. Поэтому для достижения баланса между уместностью и надежностью приоритетным фактором является удовлетворение потребности пользователей в принятии решений [4].

Надежная информация не содержит существенных ошибок и искажений, и пользователи могут полагаться на нее, рассчитывая на достоверность ее представления или разумных ожиданий относительно нее. Для того чтобы информация носила надежный характер, необходимо соблюдение определенных условий.

Достоверное представление информации в финансовой отчетности в соответствии с содержанием операций и прочих событий.

Приоритет содержания над формой, при котором операции и события должны представляться в соответствии с их содержанием и реальной экономической ситуацией, а не столько правовой формой.

Нейтральность, то есть непредвзятость информации. Финансовая отчетность не должна влиять на принятие решений с целью достигнуть predetermined результата или исхода.

Осмотрительность означает осторожность при формировании профессиональных суждений, требуемых для выработки расчетных оценок, необходимых в условиях неопределенности.

Информация в финансовой отчетности должна быть полной с учетом существенности и затрат на нее.

Сопоставимость. Пользователи должны иметь возможность определить сходства и различия между данной информацией и информацией в других отчетах.

Следует отметить, что МСФО ОС ориентированы на результат работы финансово-бухгалтерских служб – бухгалтерскую (финансовую) отчетность. В этой связи стандарты МСФО ОС используют элементы отчетности (активы, обязательства, доходы, расходы). При этом важно с позиции цели финансовой отчетности в общественном секторе рассматривать экономическую выгоду как возможность полезного использования ресурсов, вверенных государством. Кроме того, еще одно отличие заключается в применении принципов оценки активов и обязательств, а также соотношения доходов и расходов. Это отличие актуально и для коммерческого, и для общественного секторов. Так как именно сопоставимые оценки статей баланса дают возможность заинтересованному кругу лиц иметь полную информацию о деятельности субъекта отчетности [3].

В целом применительно к организациям общественного сектора необходимо отметить, что при соблюдении целевых установок представления отчетности, а также присущих ей качественных характеристик, появляется более прозрачная возможность контроля над распределением ресурсов.

Однако переход общественного сектора управления на МСФО, предполагая внести улучшения в существующую практику финансовой отчетности, сталкивается с рядом проблем, к которым относятся: высокая стоимость обучения специалистов, недопустимость формального перехода, неготовность делать оценки и принимать профессиональные суждения. Вместе с тем новые требования к местным властям по подготовке улучшенной отчетности в более короткие сроки могут привести к увеличению нагрузки на финансовых сотрудников органов местного самоуправления.

Несмотря на трудности перехода на МСФО ОС и адаптацию органов государственного управления к необходимости контроля со стороны общества над вверенными общественному сектору ресурсами посредством повышения прозрачности и качества финансовой информации необходимо стремиться к удовлетворению интересов заинтересованных пользователей – государства и общества.

Литература:

1. Домбровская Е.Н. О применении МСФО в общественном секторе экономики России // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 34.
2. Ляшенко В.А. Совершенствование контрольной функции бюджетного учета с использованием Международных стандартов финансовой отчетности общественного сектора: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Оренбург, 2013.
3. Международные стандарты в бюджетной сфере: планы по внедрению // Учет в бюджетных учреждениях. – 2012. – № 9. [Электронный ресурс]: база данных. – Режим доступа: <http://www.glavbukh.ru>
4. МСФО ОС 1 «Представление финансовой отчетности» [Электронный ресурс]: база данных. – Режим доступа: <http://www.minfin.ru>
5. МСФО ОС 24 «Представление бюджетной информации в финансовой отчетности» [Электронный ресурс]: база данных. – Режим доступа: <http://www.minfin.ru>

И. А. Махрова

СПБГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

к.э.н., доцент Бдайчиева Л. Ж.

АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ ДОСТОВЕРНОСТИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ НАЛИЧИЮ В НЕЙ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИИ

Данная статья посвящена вопросам углубленного изучения основных подходов к определению «достоверность финансовой отчетности». Проведен анализ на соответствие финансовой отчетности основным компонентам информации. Автор выделил классификацию финансовой отчетности. В заключении было сформулировано понятие «Достоверность финансовой отчетности».

This article is devoted to in-depth study of the main approaches to the definition of «the reliability of financial reporting». The analysis of the compliance of the financial statements the principal components of the information. The author has singled out the classification of its financial statements. In conclusion, it was formulated the concept of «the reliability of financial reporting».

Ключевые слова: достоверность, отчетность, финансовая информация, профессиональное суждение бухгалтера, основные компоненты.

Keywords: reliability, the reporting, financial information, professional judgement of the bookkeeper, main components.

В настоящее время в литературе по теме исследования можно выделить два основных подхода к определению понятия достоверности отчетности, которые придерживаются кардинально различных систем регулирования бухгалтерского учета, а также отражают разные финансовые культуры:

1. Достоверность финансовой отчетности – составление отчетности, полностью соответствующее действующему законодательству – нормативно-регулируемый подход.

2. Достоверность финансовой отчетности – ее составление на основе фактического состояния дел организации, соответствующее в большей степени не регламентированным нормам, а произвольным выражением профессионального мнения специалиста, составляющего отчетность. Данный принцип носит название «true and faire view» (принцип «достоверный и добросовестный взгляд») или подход, основанный на профессиональном суждении.

При рассмотрении эволюции подходов к понятию достоверности финансовой отчетности можно сделать вывод о том, что то, или иное понимание достоверности в бухгалтерском учете и отчетности складывалось под влиянием различных факторов. Такими факторами Домбровская Е.Н. и Рощектаева У.Ю. называют социально-экономическую инфраструктуру, политическую систему, уровень экономического развития, географически территориальное расположение и исторические традиции страны [1].

Таблица 1

**Классификация и основные положения подходов
к определению достоверности финансовой отчетности**

Классификационный признак	Подходы к определению понятия достоверности финансовой отчетности	
	Нормативно-регулируемый подход	Подход, основанный на принципе «достоверный и добросовестный взгляд»
Сфера применения	Применяется в странах с континентальной учетной системой	Применяется в странах с англо-американской системой учета
Способ регулирования	Бухгалтерский учет, формы отчетности строго унифицированным государством	Бухгалтерский учет регулируется профессиональными организациями, не имеет жестких регулирующих правил
Категории пользователей	Направлен на удовлетворение информационных потребностей государства и банков	Пользователями отчетности являются реальные и потенциальные инвесторы
Доминирующая отчетная форма	Главным документом отчетности является баланс	Основным документом отчетности является Отчет о финансовых результатах
Объект учета	Основное внимание уделяется реальной оценке активов	Основное внимание направлено на реальное отражение финансового результата
Содержание достоверности	Достоверность бухгалтерской отчетности определяется как ее достоверность нормативным документам	Достоверность отчетности определяется как соответствие представляемых данных объективной реальности

Поскольку достоверность – это форма существования истины, а истина – это адекватная информация об объекте, характеризующаяся с точки зрения ее достоверности, то необходимо раскрыть сущность научной категории «информация». Под информацией следует понимать «сведения, которые снимают неопределенность», при этом количество содержащейся в них информации зависит от того, насколько сведения нельзя было предвидеть заранее. Информация представляется как понятие противоположное неопределенности и обратно пропорциональное риску.

С позиции известного американского ученого-исследователя проблем информационной экономики Ф. Махлупа, важным моментом определения достоверной информации является наличия в ней четырех необходимых компонентов информации [3, с. 127-137]:

- 1) процесса познания «чего – то», о чем передается информация;
- 2) субъекта, передающего информацию;
- 3) субъекта, воспринимающего информацию;
- 4) сама информация.

На схеме 1 представлен анализ финансовой отчетности с точки зрения соответствия ее четырем необходимым компонентам информации.

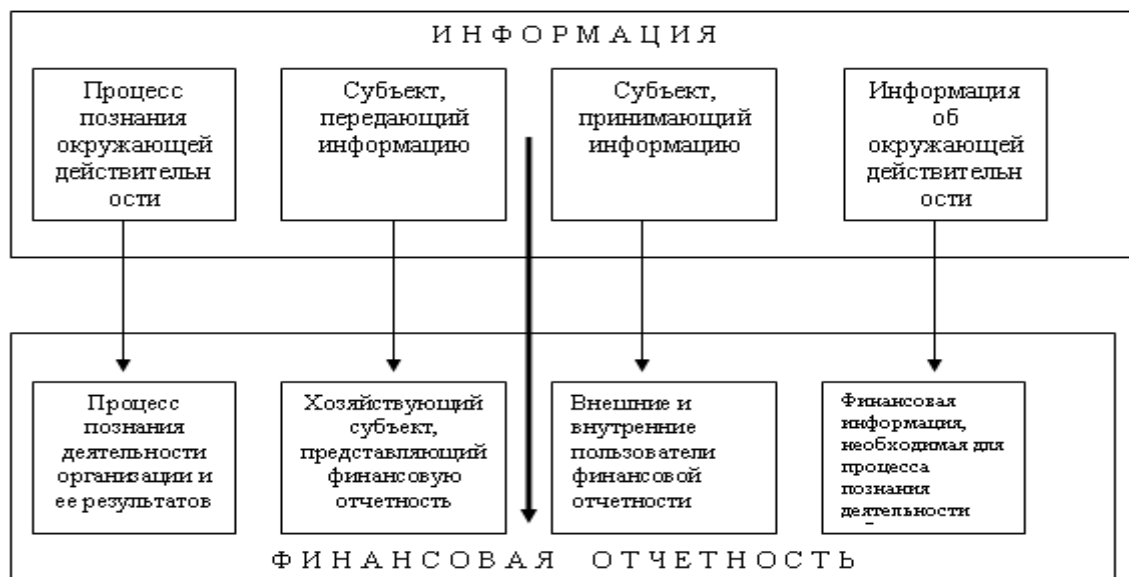


Схема 1. Анализ соответствия финансовой отчетности наличию в ней основных компонентов информации

Анализируя схему можно предположить, что финансовая отчетность является информацией, позволяющей уменьшить неопределенность в отношении финансово – хозяйственной деятельности организации и ее результатах, а также к ней можно применять те количественные и качественные характеристики, которые делают информацию достоверной и полезной для принятия решения.

Отчетность организации относится к финансовой информации, которая раскрывает экономическое состояние хозяйствующего объекта и его экономические и финансовые характеристики. Целью получения финансовой информации является возможность влиять на экономическое положение организации. К примерам финансовой информации в первую очередь относят бухгалтерскую отчетность, показатели прибыли или убытка, сумму дивидендов [2, с. 110-111].

По отношению к объекту можно классифицировать финансовую информацию как:

1. Внутренняя информация, примерами которой является финансовая отчетность, отчет о движении денежных средств.

2. Внешняя информация, примерами которой являются курс валюты, уровень инфляции, ставка рефинансирования, цены на продукцию.

Кроме того, финансовая информация может рассматриваться со стороны получения. Это могут быть данные из СМИ, периодического издания, интернет и другие компьютерные сети, банковская информация, информация различных агентств.

Финансовая информация по степени достоверности может быть подразделена на виды:

1. Точная, подразумевающая конкретные проверенные данные. Примером являются информация после инвентаризации.

2. Расчетные данные, где достоверность определяется арифметическим методом.

3. Смысловая информация, подразумевающая логическое решение.

Одной из центральных и наиболее сложных проблем в системе предоставления информации является обеспечение процесса принятия решений полной и достоверной информацией, представленной в финансовой отчетности.

Достоверность финансовой отчетности определяет качество принимаемых решений и, в конечном счете, эффективность деятельности хозяйствующих субъектов.

С учетом всего вышесказанного, по мнению автора можно дать следующее определение понятия «достоверность финансовой отчетности» – метод уменьшения или снятия неопределенности информации о финансово-хозяйственной деятельности организации, итоговых результатов деятельности, имущественном состоянии, и как следствие возможности принять верное управленческое решение на основе такой информации.

Литература:

1 Домбровская Е.Н., Роцектаева У.Ю. Достоверность как императив финансовой отчетности в условиях инфляции. [Электронный ресурс] <http://ej.kubagro.ru/2006/04/18>.

2 Камышанов П. И. Бухгалтерский финансовый учет [Текст]: учебное пособие – М: Омега-Л, 2007. – 589 с.

3 Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. [Текст] М.: Прогресс, 1966. -462 с. – С. 127-137.

А. В. Свитина
СПБГЭУ, программа «Диагностика бизнес-
процессов и корпоративной отчетности»
к.э.н. Копачев А.А.

ЭВОЛЮЦИЯ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА: ОТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА К КОРПОРАТИВНОЙ ОТЧЕТНОСТИ

В статье рассматривается значение корпоративной отчетности в условиях глобализации современной экономики, обоснована необходимость подготовки данного вида отчетности для целей управления и принятия решений.

The article discusses the importance of corporate reporting in the context of globalization of the modern economy, as well as the necessity of this type of reporting for management needs and decision making.

Ключевые слова: Корпоративная отчетность, управленческие решения, бухгалтерская отчетность, финансовая информация, прозрачность информации, эффективность, стратегия развития.

Key words: Corporate reporting, management decisions, the financial statements, financial information, information transparency, efficiency, development strategy.

Анализ финансовой отчетности хозяйствующего субъекта является одним из наиболее действенных методов управления и основным элементом обоснования управленческих решений. С помощью анализа информации, предоставляемой в отчетности, руководители осуществляют планирование, контроль, выстраивают стратегию развития своей компании. Анализ финансовой отчетности имеет целью обеспечить устойчивое развитие доходного, конкурентоспособного производства.

Бухгалтерская отчетность является основным источником информации для анализа финансового состояния предприятия. Однако в связи с интеграцией России в мировую экономику и глобализацией рынков капитала возникают такие проблемы, как несопоставимость финансовой отчетности компаний и неадекватность финансовой информации для точной оценки рисков и принятия инвесторами обоснованных решений. Традиционный способ подготовки отчетности, а также содержание отчетности за последнее время стало подвергаться общественному недоверию в связи с рядом банкротств и финансовых скандалов. От качества отчетности и уровня ее соответствия требованиям всех пользователей напрямую зависит качество и эффективность принимаемых управленческих решений.

Бухгалтерская, финансовая и налоговая отчетность, призванные отражать специфические цели и задачи, имеют свои преимущества и недостатки. Но у всех этих видов отчетности есть общий недостаток: потеря общей системности и информативности. По последним данным и оценкам

экспертов, «непрозрачность» финансовой отчётности и недостаточно высокий уровень её подготовки обходится российским фирмам и компаниям в 100 млрд. долларов неосуществленной рыночной стоимости.

Традиционно, именно анализ финансовой отчётности является основой для принятия управленческих решений. Однако финансовые показатели отображают довольно узкую картину происходящего на предприятии, поэтому данные их анализа нельзя считать достаточным основанием для принятия эффективных управленческих решений.

Развитие отчетности современных организаций обосновано стремлением международных межправительственных и профессиональных бухгалтерских организаций сделать структуру этой отчетности приемлемой для абсолютно всех организаций, независимо от их государственной и территориальной принадлежности. Это довольно просто объясняется с позиции глобализации экономики, стремлением функционировать в едином мировом экономическом пространстве и участвовать на мировых рынках.

Хотелось бы отметить, что все большее значение, помимо традиционной финансовой информации, приобретает раскрытие нефинансовых данных, характеризующих потенциал и стратегию развития компании, в том числе в сфере корпоративного управления. На сегодняшний день именно отсутствие понимания важности раскрытия нефинансовых показателей в отчётности является насущной проблемой российского учета. Для развития российской экономики важной задачей является проведение реформ, способных обеспечить прозрачность деятельности экономических субъектов. Ключевую роль в данном процессе играет реформирование корпоративной отчетности, из которой можно получить наиболее полную и достоверную картину происходящих на предприятии процессов, выраженных как в финансовых, так и в нефинансовых показателях.

История корпоративной отчетности началась за рубежом. В российской практике понятие «корпоративная отчётность» появилось сравнительно недавно. Она представляет собой информацию о деятельности организации, основанную на материалах всех видов учёта (бухгалтерский, налоговый, финансовый, управленческий), предоставляемую всем заинтересованным лицам. В условиях глобализации экономики компаниям необходимо наладить более открытое и эффективное взаимодействие с инвесторами и другими заинтересованными сторонами и разговаривать с ними на более понятном для них языке, чтобы донести до них свои планы в области устойчивого развития. Со своей стороны, заинтересованные стороны требуют более прозрачной информации о стратегии, бизнес-моделях, рисках и коммерческих перспективах компаний и организаций, с которыми они имеют дело.

Для повышения прозрачности, целостности и достоверности данных, корпоративная отчетность основывается на трехуровневой модели. Базо-

вой считается отчетность по общепринятым глобальным стандартам, затем следует ступень, охватывающая отраслевую информацию, и, наконец, третий уровень содержит информацию о факторах стоимости, которые являются специфичными для конкретной компании. Сюда относится методика корпоративного управления и критерии оценки деятельности, стратегия компании, перспективные планы, общий подход к управлению рисками и политика в отношении вознаграждения работников. Основной задачей корпоративной отчетности является оценка рисков и возможностей. Эта информация может быть актуальна как для руководителей компаний, так и для инвесторов.

Корпоративная отчетность, в отличие от других видов отчетности, предоставляет дифференцированную информацию всем её пользователям. Таким образом, каждый тип пользователей получает достоверную информацию для реализации своих конкретных задач. В разрезе управленческих решений корпоративная отчетность позволяет предоставлять менеджменту организации полную и объективную информацию, так как основной задачей управленческого персонала является построение стратегии развития компании и постановка целей на перспективу. Корпоративная отчетность позволяет достоверно оценить состояние дел на предприятии. Такая оценка позволяет решать сразу несколько стратегических задач: сравнение финансовых показателей с ведущими российскими и зарубежными предприятиями своего сектора, оценка бизнеса для сделок покупки-продажи, мотивация управленцев и персонала.

Управленческие решения являются наиболее значимыми как с точки зрения стратегического развития, так и с тактического. Каждое принятое решение, так или иначе, влияет на организационную структуру организации, на принципы методологии операций, а также выстраивает трендовый коридор, по которому организация планирует двигаться. Корпоративная отчетность с точки зрения менеджмента должна являть собой, прежде всего, объективную и наглядную информацию, которая позволит руководящим кадрам видеть реальную картину организационных процессов, их эффективность и издержки в любом из запрашиваемых временных интервалов.

Корпоративная отчетность объединяет управленческий и корпоративный учет, что позволяет руководству получать не просто набор отчетной информации, а объективную аналитику, которая строится на основе бухгалтерской и финансовой отчетности. Данная система позволяет анализировать как финансовые, так и социальные, экологические показатели, что критически важно как для молодых компаний, так и для уже укрепившихся, которые находятся в поиске средств для дальнейшего развития или укрепления на рынке.

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что в Российской Федерации задатки понятия частной собственности появились около 20 лет назад, поэто-

му система корпоративного управления и корпоративной отчетности только начала свой путь становления и развития. На данный момент у нас есть прекрасный источник информации о том, куда нужно двигаться – зарубежный опыт, однако учитывая высокую необходимость в объективной системе оценки бизнеса и интеграцию России в мировое экономическое пространство, можно предположить, что в скором времени у нас появятся собственные требования, предъявляемые к корпоративной отчетности.

Литература:

1. Исаев Д.В. «Корпоративная отчетность: тенденции и перспективы»// Финансовая газета, 2008, №17, №18.
2. Сергеева И.Г. «Мировая финансовая интеграция и кризисные явления в финансовой сфере», 2009.
3. Чистякова Ю.Е. «Сбалансированная система показателей как основа формирования корпоративной отчетности»// Бухгалтерский учет, статистика, 2010.
4. Скобарев В.Ю., Ляховенко Т.И. Оптимизация процессов подготовки корпоративной отчетности. http://www.npg.ru/article_gri.pdf.

А. С. Свирина

СПбГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

к.э.н., доцент Брылева Н.Д.

РАЗЛИЧИЯ В ПРИНЦИПАХ УЧЕТА ПО МСФО И РПБУ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

В статье исследованы принципы ведения бухгалтерского учета в соответствии с международными и российскими стандартами, выявлены основные различия между ними и сделаны выводы по поводу влияния этих различий на показатели финансовой отчетности организации.

In the article we investigated accounting principles according to International and Russian Accounting Standards, found out the main differences between them and drew conclusions about influence of these differences on items of the financial statements of an organization.

Ключевые слова: МСФО, РПБУ, инвестиционное решение.

Keywords: IAS, IFRS, Russian Accounting Standards, investment decision.

Каждая организация ведет бухгалтерский учет и формирует отчетность согласно требованиям принятых стандартов учета, к которым относятся международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) и российские стандарты – положения по бухгалтерскому учету (РПБУ).

РПБУ действуют только на территории России, МСФО же разрабатывались для унификации отчетности во всем мире, что позволило бы ее

внешним пользователям сравнивать организации, находящиеся на территории разных стран. Поэтому отчетность по МСФО должны составлять организации, которые хотят работать на мировом рынке.

Несмотря на то, что в последнее время РПБУ значительно приблизились по содержанию к МСФО, между ними по-прежнему остаются существенные различия. Даже цели представления отчетности различны: по международным стандартам – это, прежде всего, помощь потенциальным инвесторам в оценке деятельности организаций для принятия экономических решений, а по российским – проверка правильности составления отчетности, осуществляемая налоговыми органами.

Еще одно различие касается приоритета экономического содержания над юридической формой: если в МСФО это условие соблюдается, то в отечественной бухгалтерской практике наибольшее внимание уделяется именно правильному документальному оформлению операций. Например, по МСФО в случае, когда риски и выгоды от владения активом уже переданы, но право собственности по договору еще не перешло к покупателю, этот актив отражается в составе активов организации. По РПБУ же при признании актива в балансе решающим является переход права собственности, хотя это прямо и не прописано в действующих положениях.

В отечественной практике первичный документ служит основанием для записи в бухгалтерском учете и имеет более высокую доказательную ценность, чем профессиональное суждение бухгалтера. Это является основной причиной того, что юридическая форма при отражении операций в российском учете важнее их экономической сущности. В международной практике роль профессионального суждения, наоборот, имеет большое значение в разных ситуациях, например, при определении метода амортизации, срока полезного использования или величины ликвидационной стоимости.

К сожалению, российские бухгалтеры не используют даже те возможности применения профессионального суждения, которые уже прописаны в РПБУ. К примеру, в п. 20 ПБУ 6/01 «Учет основных средств» указано, что срок амортизации объектов основных средств должен определяться исходя из оценки ожидаемого срока использования в соответствии с ожидаемой производительностью и с учетом ожидаемого физического износа. Однако на практике при выборе срока амортизации основных средств бухгалтеры чаще всего руководствуются амортизационными группами, используемыми для начисления амортизации в целях налогового учета.

Среди различий между МСФО и РПБУ следует отметить и дисконтирование, широко применяемое в МСФО для оценки стоимости активов. Поскольку отчетность по МСФО предназначена для инвесторов, применение дисконтирования является обязательным условием для удовлетво-

ния их потребности в качественной финансовой информации. Ведь инвестиционные решения – это решения, которые базируются на концепции временной стоимости денег.

В российском бухгалтерском учете дисконтирование практически не используется, за исключением п.23 ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений», где оно предусмотрено в отношении долговых ценных бумаг и займов, предоставленных организацией.

Дисконтирование по МСФО применяется, например, в тех ситуациях, когда оплата за актив отсрочена во времени. При этом для оценки актива используется расчет дисконтированной стоимости отложенной оплаты. По РПБУ такой расчет не производится, и актив принимается к учету по номинальной величине платежей. В случае приобретения значительных по стоимости активов с длительной отсрочкой платежей разницы в стоимости этих активов по МСФО и РПБУ могут составить существенную величину.

Еще одним важным различием между стандартами является то, что в МСФО для оценки стоимости активов и обязательств все шире применяется справедливая стоимость. Это связано с тем, что для инвесторов более весомой является информация о текущей стоимости как отдельных активов и обязательств, так и организации в целом. Такая информация позволяет принимать правильные инвестиционные решения, так как справедливая стоимость предоставляет более объективную основу для оценки будущих экономических выгод.

По РПБУ основным способом оценки для большинства объектов учета продолжает оставаться первоначальная (восстановительная) стоимость, но в связи со сближением с МСФО используется понятие текущей рыночной стоимости, которая в определенных случаях рекомендована к применению, например:

- при отражении финансовых вложений по текущей рыночной стоимости, если ее можно определить (п.19 ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений»);

- при признании текущей рыночной стоимости в качестве первоначальной стоимости основных средств, запасов, финансовых вложений, полученных безвозмездно (по договору дарения) (п.10 ПБУ 6/01 «Учет основных средств», п.9 ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов», п.13 ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений»);

- при доведении стоимости запасов до текущей рыночной стоимости в случае снижения их стоимости ниже рыночной (п.25 ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов»).

Если в МСФО с выходом стандарта МСФО (IFRS) 13 «Справедливая стоимость» появилось руководство (методики оценки и требования к раскрытию) по измерению справедливой стоимости, то в РПБУ единого по-

нятия текущей рыночной стоимости нет: для целей ПБУ 19/02 «Учет финансовых вложений» в п.13 установлено, что «под текущей рыночной стоимостью ценных бумаг понимается их рыночная цена, рассчитанная в установленном порядке организатором торговли на рынке ценных бумаг», для целей ПБУ 05/01 «Учет материально-производственных запасов» в п.9 «под текущей рыночной стоимостью понимается сумма денежных средств, которая может быть получена в результате продажи запасов», в ПБУ 6/01 «Учет основных средств» определение текущей рыночной стоимости отсутствует [2, с.512, с.167].

Также в отечественной теории и практике учета отсутствует требование проведения тестирования долгосрочных активов на обесценение, предусмотренное в МСФО (IAS) 36 «Обесценение активов» и базирующееся на том, что балансовая стоимость активов не должна превышать экономические выгоды, которые организация может получить от продажи или использования таких активов. Единственное упоминание (но не требование) о такой проверке имеется лишь в ПБУ 14/2007 «Учет нематериальных активов», где сказано, что «нематериальные активы могут проверяться на обесценение в порядке, определенном Международными стандартами финансовой отчетности». Однако в отношении основных средств, которые составляют значительную долю активов в большинстве российских организаций, такая норма до сих пор не прописана. Поэтому отсутствие проверки на обесценение долгосрочных активов, в частности основных средств, может привести к завышению их балансовой стоимости в учете по РПБУ. Эту проблему могла бы решить регулярная переоценка основных средств, которая разрешена (но не является требованием) п.15 ПБУ 06/01 «Учет основных средств», но большинство российских организаций предпочитает продолжать учитывать основные средства по первоначальной стоимости.

Необходимо добавить, что принципы учета по МСФО позволяют вести учет с соблюдением принципа соответствия доходов и расходов. Например, использование оценки ликвидационной стоимости в МСФО (IAS) 16 «Основные средства» позволяет точнее соотносить доходы от экономических выгод, генерируемых основными средствами, с расходами на их амортизацию. Это особенно актуально, когда организация предполагает воспользоваться только небольшой частью экономических выгод от объектов основных средств и продать их до того момента, как истечет их срок полезного использования.

Отсутствие в РПБУ понятия ликвидационной стоимости приводит к завышению амортизационных отчислений по объектам основных средств в течение срока их использования, что, конечно, компенсируется доходом от их реализации в момент выбытия и списания с баланса. Понятно, что для большинства объектов ОС ликвидационной стоимостью можно пре-

небредь, что и происходит по МСФО. Однако для основных средств, стоимость которых значительна и неравномерно уменьшается с течением времени, разницы между РПБУ и МСФО в балансовой стоимости основных средств могут быть существенными.

Для конкретных целей анализа инвесторы могут использовать как отчетность по МСФО, так и по РПБУ. Рассмотрев различия в принципах учета по МСФО и РПБУ, можно сделать вывод о том, что сформированные в российской отчетности показатели, отражающие финансовое положение и финансовые результаты деятельности организации, являются количественно несоизмеримыми, что, в свою очередь, может послужить причиной принятия инвесторами не в полной мере обоснованных экономических решений.

Таким образом, финансовая информация в наше время – это важнейший инструмент для принятия экономических решений. Преимущество в конкурентной борьбе за финансовые ресурсы получают те организации, которые сумеют предоставить инвесторам наиболее полную, понятную и достоверную информацию о своем финансовом положении. По нашему мнению, МСФО служат этой цели намного эффективнее, чем РПБУ.

Литература:

1. Камысовская С., Захарова Т. Бухгалтерская финансовая отчетность: формирование и анализ показателей // ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. – 432 с.
2. Касьянова Г. 26 ПБУ: практический комментарий // М.: АБАК, 2014.

Е. А. Стальмакова

СПбГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ, аудит»
к.э.н., доцент Попадюк И.Ф.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИН-УЧЕТА В РОССИИ

В современном мире в условиях жесткой конкурентной борьбы компании вынуждены искать новые способы повышения эффективности своих внутренних бизнес-процессов. Одним из таких способов являются «лин» технологии, в число которых также входит и лин-учет. Российские предприятия, прибегая к использованию концепции «бережливое производство», могут столкнуться с некоторыми проблемами, затрудняющими внедрение и развитие системы «лин», что имеет негативное влияние на их конкурентоспособность как на мировом, так и на российском рынке.

Nowadays markets are highly competitive so companies are focused on searching for new tools of improving their internal business processes. One of these tools is a lean technology which includes lean accounting. Russian companies adapting the concept of the lean production may face some problems which prevent introduction and development of the lean system. That has a negative impact on company's competitiveness in the world and Russian markets.

Ключевые слова: «бережливое производство», лин-учет, управленческий учет, концепция.

Keywords: lean production, lean accounting, management accounting, conception.

Само понятие «лин-учет» (от англ. Lean Accounting) появилось относительно недавно, а в России о нем узнали лишь в начале 2000-х. Нужно отметить, что появление этого термина напрямую связано с реализацией концепции «бережливое производство» (от англ. Lean Production), название которой было введено в научный оборот Джоном Крафчиком в 90-х годах прошлого века [1, с.45]. Однако истоки зарождения философии «бережливого производства» восходят к 30-ым годам XX века, когда эта концепция применялась компанией Toyota Motor Corporation, и только в 80-ых ее успешный опыт был реализован в европейских и американских компаниях.

По нашему мнению, лин-учет представляет собой управленческий учет организации, и является лишь составной частью комплекса мер по реализации «бережливого производства», которое предполагает совершенствование всех процессов, происходящих как внутри, так и вне предприятия. Успешность применения этой концепции не зависит ни от организационно-правовой формы предприятия, ни от его размеров, ни от отрасли, ни от масштабов деятельности. Единственный значимый, на наш взгляд, фактор – это творческое применение концепции «лин» и изменение корпоративной культуры предприятия на основе ее философии.

Сам по себе лин-учет не является чем-то новым [3, с.63]. Он просто адаптирует уже знакомые нам методы финансового и управленческого учета к потребностям организации, применяющей «лин» концепцию. Тем не менее, лин-учет имеет свои собственные цели, которые направлены на:

- предоставление точной, своевременной и понятной информации для обеспечения «лин» преобразований в организации и для принятия решений, ведущих к увеличению потребительской ценности, возрастанию ее денежных потоков и повышению рентабельности, к общему развитию организации и непрерывному улучшению бизнес-процессов на каждом ее уровне;

- использование «лин» инструментов, позволяющих устранить потери в результате учетных процессов при усилении финансового контроля. Например, к таким инструментам относятся оценка затрат «потока создания ценности» (Value Stream Costing) и «таргет-костинг» (Target Costing), которые используются для изменения процессов учета и отчетности на те, которые будут поддерживать преобразование предприятия по принципам «бережливого производства»;

- полное соответствие требованиям, предъявляемым к внутренней отчетности, что выражается в предоставлении актуальной и полезной информации, позволяющей быстро принять эффективное управленческое решение.

Главным отличием лин-учета от стандартного процесса ведения учета является то, что в его основе лежит цепочка операций преобразования сырья в готовую продукцию в разрезе отдельных групп. В связи с тем, что материально-производственные запасы можно полностью устранить или поддерживать в стабильном состоянии, учет затрат предприятия становится возможным оптимизировать и в дальнейшем не требуется отслеживать их наличие. Данная особенность лин-учета позволяет значительно сократить объем работы бухгалтера, а так же позволяет руководству компании сосредоточить внимание на более эффективном использовании мощностей предприятия, которые многократно возрастают при «бережливом производстве», и определять дальнейшие приоритеты развития предприятия.

Таким образом, лин-учет позволяет не только сократить количество бухгалтерских операций, но и повысить производительность. Также основной акцент лин-учет делает не на подробном анализе результатов прошлой деятельности, а на использовании стратегических возможностей, связанных с использованием новых ресурсов, и на тактических аспектах на уровне подразделений предприятия с постоянным мониторингом и совершенствованием их текущей деятельности [2, с.267].

В настоящее время наблюдается повсеместное использование элементов «лин» технологий в мире. На сегодняшний день 80–90% японских предприятий уже внедрили эту систему, в США таких фирм две трети, в странах Евросоюза – более половины. Данные по России на этом фоне выглядят весьма скромно.

Согласно исследованию, проведенному Фондом ЦСР «Северо-Запад» в 2013 году среди 129 производственных и технологических компаний внедряют «лин» концепции 36% российских компаний, планирует использовать 39%, оставшиеся 25% вовсе не планируют их использование. Наиболее ранним годом внедрения «лин» концепций в России по итогам исследования является 2001 год, а наиболее поздним – 2013 год. В среднем же российские компании лишь начинают внедрять данную концепцию. Так, основная доля выборки (63%) лежит в интервале 2010–2013 гг., а среднее количество лет внедрения концепции составляет около 2,9 года.

Но возникает закономерный вопрос: почему же данная концепция не нашла широкого распространения в российской действительности, если она столь популярна в мире? На основе проведенного исследования мы пришли к выводу, что среди основных причин затрудняющих развития «лин» концепций, в частности лин-учета, в России можно назвать следующие:

1. Зарубежные методики относятся к определенному этапу экономического развития и изначально требуют высокого уровня практического менеджмента, а большинство российских предприятий еще не достигли необходимого уровня. Для исправления данной ситуации требуются вы-

сококласные специалисты в данном направлении и их поддержка со стороны руководителей и владельцев организаций. Однако на сегодняшний день наблюдается как недостаток консультантов с опытом внедрения подобных методик в организациях, так и отстраненность высшего руководства от внедрения «лин» методов.

2. Важным препятствием для проникновения концепции «лин», в частности «лин-учета», в ряд сегментов российской экономики является отсутствие осознания потребности в каких-либо управленческих усовершенствованиях большинством производителей, а так же отсутствие поддержки этих нововведений со стороны государственных структур. К примеру, в США власти активно внедряют «лин» программы в государственном секторе.

3. Концепция «лин» по большей части является философией и поэтому при ее введении можно столкнуться не столько с проблемой реорганизации бизнеса и корпоративной культуры, сколько с изменением образа мышления людей, их ценностей и принципов.

4. Реализация данных методов предполагает отказ сотрудников от узкой специализации и освоение смежных профессий, выполнение разных заданий. Кроме этого, среднее время работы человека на коммерческом предприятии – 1,5-2 года, а изменения подобного масштаба могут длиться годами, но для сотрудников внутренняя мотивация осуществления перемен не возникает за столь короткий срок [2, с.36]. В данном случае хорошим примером служит японская система «пожизненного найма». Это одна из причин, почему «лин» методы в Японии работают наиболее эффективно.

5. Ожидание немедленного эффекта. «Лин» процедуры весьма продолжительны в своей реализации и имеют постепенный характер, их внедрение – очень кропотливая работа, требующая не только знаний и опыта, но также терпения и дисциплины. Поэтому значительный эффект от принятых мер может быть замечен лишь по истечении немалого периода времени. То же касается и сложности выстраивания долгосрочных отношений с деловыми партнерами. Один из принципов данной концепции гласит, что с поставщиками и клиентами необходимо выстраивать длительные партнерские отношения, не гонясь за сиюминутной прибылью [3, с.71]. К сожалению, это возможно только с теми партнерами, которые сами разделяют такую точку зрения.

6. Российским предприятиям необходимы внешние (высокая конкуренция) и внутренние (например, высокая себестоимость производства) стимулы для оптимизации деятельности по принципам «лин», а это означает, что слабая конкурентная среда не способствует необходимости применения данных методов.

7. Предубеждение и неприятие «лин» системы, убежденность в том, что в России эта система не приживется. И, хотя, данный довод не лишен

смысла, потому как немало примеров, когда зарубежные методы на российской платформе показывали свою несостоятельность (причины подобного результата – уже другой вопрос), многие специалисты убеждены, что «лин» методы применимы для любой страны и при любой национальной специфики, так как основаны на здравом смысле и рациональном, эффективном использовании ресурсов предприятия.

Таким образом, система лин-учета представляет собой ответвление «бережливого производства», целью которого является устранение лишнего расходования ресурсов компании путем применения принципов «лин» к финансовым функциям компании. В современных условиях системы «лин», в том числе и лин-учет, нашли широчайшее применение в зарубежных компаниях, позволив им выйти на новый, более высокий уровень производственных мощностей и добиться успеха в конкурентной среде глобального рынка, в связи с чем их внедрение является одним из перспективных направлений повышения эффективности работы российских предприятий.

Литература:

1 Вумек Дж., Джонс Д., Рус Д. Машина, которая изменила мир. – М.: Попурри, 2007. – 384 с.

2 Маскелл, Б., Баггали, Б. Практика бережливого учета: управленческий, финансовый учет и система отчетности на бережливых предприятиях. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2013. – 384 с.

3 Brian H. Maskell and Frances A. Kennedy. Why Do We Need Lean Accounting and How Does It Work? // Journal of Corporate Accounting & Finance. – 2007. – Vol. 18, Issue 3. – p. 59-73.

4 Разработка комплексного прогноза технологического развития промышленности и смежных отраслей на долгосрочную перспективу и формирование рекомендаций по развитию и применению в отраслях промышленности перспективных технологий [Электронный ресурс]: Проект Центра стратегических разработок «Северо-Запад». – Режим доступа: <http://www.csr-nw.ru/development/92/93/326/385>

О. В. Цой

СПБГЭУ, программа «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

к.э.н., доцент Попадюк И.Ф.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ

В современных экономических условиях возникает необходимость перехода к составлению интегрированной отчетности, которая представляет собой краткую информацию о том, как стратегия, управление, исполнение и перспективы организации

ведут к созданию ценности на протяжении времени. В статье исследованы причины, обусловившие появление интегрированной отчетности. Показан инновационный характер интегрированной отчетности, ее направленность на обеспечение финансовой стабильности и устойчивой практики ведения бизнеса.

In today's economic environment it is necessary to issue integrated reporting, which is a brief summary of how strategy, governance, performance and prospects of the organization are to create value over time. The article examines the reasons for the appearance of integrated reporting. Shows the innovative character of the integrated reporting, that is focused on ensuring financial stability and sustainable business practices.

Ключевые слова: интегрированная отчетность, интегрированный отчет, создание ценности на протяжении времени, Консультационный Проект Международной Структуры, Международный Совет по интегрированной отчетности.

Key words: integrated reporting, an integrated report, creating value over time, Consultation Draft of the International Framework, International Integrated Reporting Council.

С развитием рыночных отношений и интеграции России в мировую экономическую среду возникает необходимость обеспечения всех заинтересованных сторон информацией о деятельности хозяйствующих субъектов. До недавнего времени финансовая (индивидуальная и консолидированная) и социальные отчетности прекрасно справлялись с этой задачей. Однако они предназначены для широкого круга пользователей, интересы которых различны, в связи, с чем приходится все больше и больше раскрывать в отчетности информацию о различных сторонах деятельности. Это усложняет отчетность и делает ее трудной для восприятия. В то же время заинтересованных пользователей интересует не просто информация, которая содержится в финансовой и социальной отчетности, а то, как создается ценность в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах.

Предполагается, что эту задачу сможет решить интегрированная отчетность, в которой наряду с экономическими результатами деятельности компаний находят отражение социальные и экологические аспекты их деятельности. В индустриально развитых странах с традиционной рыночной экономикой формирование такой отчетности стало нормой не только для крупных, но и для средних организаций. В России крупные компании также начали составлять отчетность с представлением экологической и социальной деятельности, с раскрытием информации о корпоративном управлении. Такой подход к составлению информации и ее раскрытию полностью соответствует требованиям раскрытия информации об устойчивом развитии организации.

Под интегрированным отчетом принято понимать такой формат отчета, который сводит воедино все существенные данные о стратегии организации, корпоративном управлении, показателях ее деятельности и перспективах таким образом, чтобы они отражали ее экономическое, социальное и экологическое окружение. Он дает ясное и четкое представление о том, каким образом организация показывает разумное руководство, а

также как она создает и поддерживает свою ценность на протяжении времени. Сам интегрированный отчет должен включать отсылки к прочим документам, содержащим описание деятельности компании по ряду аспектов в более подробном виде.

Также следует отметить, что интегрированный отчет отличается от других отчетов, так как в нем должна содержаться самая существенная информация. Так, к примеру, для него характерны: ориентация на сжатость, стратегию организации и будущие перспективы, капиталы, бизнес модель, способность к созданию ценности в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочных периодах и общую взаимосвязь информации [1, с. 9].

Сочетание финансовых показателей с показателями устойчивого развития обусловлено тем, что в современных условиях хозяйствования для успешной компании недостаточно просто получать высокий уровень прибыли. Она должна осуществлять свою деятельность, таким образом, чтобы минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, учитывая интересы всех групп заинтересованных сторон и положительно влияя на общество, а также на планету в целом [2, с. 3].

В мире первые интегрированные отчеты начали появляться в середине 2000-х гг. В 2010 году в ЮАР был создан Комитет по Интегрированной отчетности (IRC), одной из задач которого была разработка руководства по интегрированной отчетности для компаний. В том же году с целью развития единого подхода к интегрированной отчетности был создан Международный Совет по интегрированной отчетности (IIRC, МСИО).

В настоящее время рабочая группа МСИО занимается разработкой Международного Стандарта по интегрированной отчетности. Проект Стандарта был представлен для общественных консультаций в мае 2013 г., а начальная версия Стандарта была опубликована в конце 2013 г. Предполагается, что к 2015 году Стандарт будет признан на международном уровне, а к 2025 году на интегрированную отчетность перейдут все крупные компании.

Среди тех, кто поддерживает концепцию интегрированной отчетности: Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD), инициатива Принца Уэльского «Учет для устойчивости» (A4S) и Глобальная инициатива по отчетности (GRI). Кроме того, концепцию интегрированной отчетности поддерживают более 100 глобальных компаний, среди которых можно отметить: Danone, Deloitte, HSBC, KPMG, Microsoft, Coca-Cola, Unilever, Volvo и др. Из России в пилотной программе участвуют четыре компании: Госкорпорация «Росатом», ОАО «НИАЭП», Финансовая корпорация «Уралсиб» и ОАО «НК Роснефть». Эти компании участвуют в разработке Международного Стандарта по интегрированной отчетности и часть из них подготовили в 2012 году интегрированные отчеты, чтобы протестировать принципы, изложенные в проекте Стандарта.

В настоящий момент, поскольку Стандарт по интегрированной отчетности находится на стадии разработки, компании, которые составляют или собираются составлять интегрированный отчет могут руководствоваться Консультационным Проектом Международной Структуры интегрированной отчетности.

Перечень вопросов, который должен быть раскрыт в интегрированной отчетности в соответствии с Консультационным Проектом, обобщен в табл.1.

Таблица 1.

Информация, раскрываемая в интегрированной отчетности

Раздел	Раскрываемые вопросы	Характеристика
Общая информация о компании	Чем занимается организация и каким образом она создает стоимость на протяжении времени?	1) миссия организации, вид ее основной деятельности, номенклатура продукции (услуг); 2) бизнес-модель, ключевые стейкхолдеры.
Операционная деятельность, включая риски и возможности	В каких условиях функционирует компания?	1) коммерческие, социальные, экологические условия; 2) ресурсы, взаимоотношения; 3) ключевые риски и возможности.
Стратегические цели	Куда движется предприятие, и каким образом оно собирается этого достичь?	1) взаимосвязь между стратегией и другими компонентами отчетности; 2) факторы создания конкурентных преимуществ организации; 3) факторы риска в отношении каждой составляющей ресурсов.
Управление и вознаграждение	Какова структура управления компанией, и каким образом руководство способствует реализации стратегии?	1) описание стиля управления компании; 2) действия управленческого персонала для реализации стратегических целей; 3) взаимосвязь системы вознаграждения результатами деятельности.
Результаты деятельности	Как предприятие осуществляло свою деятельность для реализации выбранной стратегии?	1) ключевые показатели деятельности, показатели риска, взаимосвязанные со стратегией; 2) воздействие предприятия на ресурсы и взаимосвязи; 3) внешние факторы, влияющие на деятельность организации.
Ожидания относительно будущей деятельности	С какими возможностями, препятствиями столкнется компания при реализации стратегических целей?	1) сбалансирование краткосрочных и долгосрочных интересов; 2) описание планов предприятия на протяжении времени.

Таким образом, интегрированная отчетность сводит воедино все существенные данные о стратегии компании, корпоративном управлении, показателях ее деятельности и перспективах так, чтобы они отражали ее экономическое, социальное и экологическое окружение. Она является единым целым и, что важно – показывает связи между этими разделами и поясняет, каким образом они влияют на возможности организации по созданию и поддержанию ее ценности в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Литература:

1. Консультационный Проект международной структуры интегрированной отчетности. [Электронный ресурс] – 2013 – 40 р. -Режим доступа: <http://www.theiirc.org/wp-content/uploads/2013/05/Consultation-Draft-of-the-InternationalIRFramework-Russian.pdf>.
2. Integrated Reporting: a Better View? [Электронный ресурс] / Deloitte. Global Sustainability and Climate Change Services. – 12 р. – Режим доступа: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-MiddleEast/Local%20Assets/Documents/Services/ERS/me_ers_integrated_reporting_sept11.pdf.
3. Выручаева А. Особенности интегрированной финансовой отчетности // Актуальная бухгалтерия. – 2013. – №10. – С. 15-17.

К. А. Якушева

СПбГЭУ, программа «Учет, анализ и аудит»
д.э.н., профессор Пашигорева Г. И.

ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В настоящей статье рассматриваются особенности учета объектов интеллектуальной собственности на современном этапе, выявляются ключевые проблемные зоны, связанные с оформлением научно-технических разработок, их приобретением и учетом.

This article discusses the features of the objects of intellectual property at the present stage, identify key problem areas associated with the issue of scientific and technical developments, and taking into account their acquisition.

Ключевые слова: Интеллектуальная собственность, нематериальные активы, результат интеллектуальной деятельности

The key words: intellectual property, intangible assets, the result of intellectual activity

Всевозрастающая конкуренция, основанная на применении инновационных технологий, акцентирует внимание на объекты интеллектуальной собственности, которые в современной экономике становятся основными источниками роста стоимости компаний. Данная позиция на рынке

интеллектуальных ресурсов особо ярко просматривается в области оказания логистических услуг, когда каждая из компаний ориентирована на предоставление более качественных услуг по сравнению с фирмой-конкурентом. При этом обеспечение достоверного и эффективного учета интеллектуальных ресурсов в процессе их использования, становится одной из первоочередных задач организации.

В соответствии с законодательством Российской Федерации, отражение объектов интеллектуальной собственности в бухгалтерском учете и отчетности организаций осуществляется через категорию «Нематериальные активы» (НМА). Данный раздел регулируется Положением по бухгалтерскому учету № 14/2007 «Учет нематериальных активов» [2]. Однако, основной документ, отвечающий за учет объектов интеллектуальной собственности в данной области, не даёт четкого определения категории нематериальные активы. Как отмечает Цой О.Ю. лишь в Части IV Гражданского кодекса РФ «достаточно полно изложено, какие объекты могут соответствовать этим категориям» [5].

В соответствии с вышеуказанным кодексом под понятием «*интеллектуальная собственность*» следует понимать «закреплённое законом временное исключительное право, а также личные, не имеющие имущественной подкреплённости, права автора на результат интеллектуальной работы и средства индивидуализации» [1]. Однако, данная формулировка несколько отстает от определения, утвержденного Всемирной организацией интеллектуальной собственности, поскольку содержит требование об исключительности прав, признаваемых интеллектуальной собственностью.

Общим, для понимания и определения объектов интеллектуальной собственности и их прав, в соответствии с ГК РФ, является то, что они:

- созданы в результате интеллектуального труда, творческой деятельности;
- выражены в объективной, вещной форме, поскольку право собственности – вещное право;
- созданы самостоятельно, т.е. любая интеллектуальная деятельность признается творческой, результат которой охраняется законом, если не доказано, что он является следствием плагиата, прямого копирования, либо вообще не может являться объектом интеллектуальной собственности.

Таким образом, данные свойства объектов интеллектуальной собственности позволили законодательным органам объединить их в раздел Гражданского кодекса «Правовое регулирование отношений в сфере интеллектуальной собственности» и сформулировать единый правовой механизм их регулирования [1]. Несмотря на закрепление правовых основ в данной области в Гражданском кодексе РФ, конкретные условия признания результатов научно-исследовательской деятельности в качестве интеллектуальной собственности не поясняются. Вследствие этого возникает

немаловажный вопрос, какие же из накопленных нематериальных ресурсов являются интеллектуальной собственностью организации и могут быть приняты на баланс?

Профессор А. П. Сергеев обращает внимание, что «для отнесения того или иного результата интеллектуальной деятельности или иного объекта к интеллектуальной собственности требуется прямое указание закона» [4, с. 16]. Таким образом, каждый объект интеллектуальной собственности, который в соответствии с законодательством Российской Федерации имеет правовую защиту, должен быть в полном объеме отражен в законе – описаны понятие, способ возникновения и закрепления за правообладателем, а также другие существенные условия охраноспособности [5].

Развитие общемирового рынка в области хозяйствования экономических субъектов и изменение Гражданского законодательства влекут за собой возникновение все новых и новых вопросов в части бухгалтерского учета объектов интеллектуальной собственности.

Особое внимание со стороны специалистов в сфере экономики направлено на устранение проблем, связанных с бухгалтерским учетом операций с нематериальными активами, но, несмотря на это, некоторые вопросы остаются открытыми до сих пор. Например, в области логистики наиболее актуально решение проблем, связанных с использованием таких объектов интеллектуальной собственности, как товарные знаки. Не получили ответа вопросы, связанные с порядком документального отражения в бухгалтерском учете, порядком оформления операций и определением стоимости некоторых объектов интеллектуальной собственности, в т.ч. в результате их переоценки.

Одним из ключевых недостатков в области учета объектов интеллектуальной собственности организации является отсутствие типовых форм первичных учетных документов, регистрирующих операции с нематериальными активами. Так, в настоящее время для документального оформления хозяйственного использования объектов ИС, рассматриваемых в качестве нематериальных активов, рекомендуется использовать формы, предназначенные для учета основных средств. Отсутствие унифицированной системы первичной документации приводит к несвоевременному и, порой, ошибочному учету объектов интеллектуальной собственности или, в ряде случаев, к отсутствию отражения такого рода операций. Помимо этого, данный подход не в полной мере отражает особенности категории «интеллектуальная собственность», поэтому необходима разработка специализированных форм, отражающих специфику учета нематериальных активов.

В настоящий момент предусмотрена лишь одна унифицированная форма по учету объектов интеллектуальной собственности – карточка учета нематериальных активов (форма № НМА-1), утвержденная в 1997

году. Вследствие непрерывных изменений правового поля в экономике, информация, подлежащая отражению в данном документе, не отвечает правовым нормам действующего законодательства и требованиям хозяйствующих субъектов.

Еще одним немаловажным вопросом является первоначальный прием объектов интеллектуальной собственности к учету и использованию в хозяйственной жизни организации. Так, для сравнения, при приеме основных средств создается комиссия, которая занимается осмотром объекта и определением соответствия его техническим нормам и пригодности к эксплуатации [3]. В нормативных документах, касающихся принятия к учету нематериальных активов, отсутствует информация о создании комиссии при приеме объектов интеллектуальной собственности. Однако, создание её было бы наиболее корректно в целях решения проблем, связанных как с контролем за целесообразностью, правомерностью и обоснованностью приобретения и отражения в бухгалтерском учете объектов интеллектуальной собственности, так и правильностью и подлинностью документального оформления совершаемых операций.

Проблемным вопросом также является выбытие объекта интеллектуальной собственности путем списания, в случае если в будущем он не будет приносить организации прибыль. При этом, под понятие «выбытие» попадает как стоимость объектов интеллектуальной собственности, так и сумма начисленной амортизации. Согласно общему правилу доходы и расходы, которые возникли в результате списания таких объектов, учитываются в составе прочих доходов и расходов в отчетном периоде, к которому эти объекты относятся.

Дату списания объектов интеллектуальной собственности необходимо определить в соответствии с установленными нормативно-правовыми актами. Например, при выбытии нематериальных активов в рамках договора отчуждения, переход исключительных прав по которому требует обязательной регистрации, соответствующие доходы и расходы отражаются в бухгалтерском учёте на дату государственной регистрации договора [2].

Однако, наличие в договоре единственной оговорки о том, что срок полезного использования данного объекта интеллектуальной собственности составляет более короткий период, чем 10 лет, дает официальное основание амортизировать исключительные права на данный нематериальный актив в более короткий срок. Такой «укороченный» срок амортизации в большинстве случаев является более целесообразным с точки зрения очень быстрого «морального устаревания» нематериальных активов.

Правовое регулирование интеллектуальной собственности продолжает активно совершенствоваться как на международном, так и на национальном уровнях. Основными тенденциями этого развития являются:

- увеличение количества объектов интеллектуальной собственности (так, в последнее время идет обсуждение вопроса о возможности отнесения к объектам ИС доменных имен, результатов генетической инженерии)
- стремление к объединению разрозненных, специальных режимов охраны объектов интеллектуальной собственности в единую систему, основанную на общих положениях;
- унификация национальных законодательств в области интеллектуальной собственности;
- универсализация охраны и обеспечение единого подхода при предоставлении данных прав гражданам разных стран,
- выравнивание объема предоставляемых прав и возможностей защиты объектов интеллектуальной собственности во всех странах мира для всех заинтересованных юридических и физических лиц.

В условиях экономики знаний отношения, связанные с созданием и использованием объектов интеллектуальной собственности, и в дальнейшем будут развиваться. Внедрение инновационных технологий, расширение способов использования, а также общий рост числа охраняемых объектов интеллектуальной собственности, требует решение вышеуказанных проблем уже на современном этапе.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая), принятый Государственной Думой РФ 24.11.2006 и утв. Федеральным законом N 230-ФЗ от 18.12.2006(с изменениями от 08.12.2011 № 422-ФЗ).
2. Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007) (в ред. Приказов Минфина РФ от 24.12.2010 № 186н).
3. Беспалов М. Налоговый и бухгалтерский учет нематериальных активов /Налоговый и бухгалтерский учет нематериальных активов, 2011г.
4. Сергеев А. П. Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации: Учеб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Интера, 2008. – 752 с.
5. Цой О. Ю.«Нематериальные активы: признание и учёт» Режим доступа:<http://www.sibadvokat.ru/magazine/arhiv_nomerov/2009_god/nomer_9/intllectualnaya_sobstvennost/>

СЕКЦИЯ 20. ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Е. И. Архангельская
СПбГЭУ, программа «Финансовый
менеджмент организации»
д.э.н., профессор Ткаченко Е. А.

ДОЛГОСРОЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ БИЗНЕСА

В данной статье проанализированы основные составляющие управления бизнесом (организацией), даны краткие характеристики системы управления эффективностью бизнеса, представлена актуальность учета и непрерывного анализа каждого из элементов любой организации.

This article analyzes the main components of business management (organization), given a brief description of the performance management system business, presents the urgency of accounting and continuous analysis of each of the elements of any organization.

Ключевые слова: система управления эффективностью бизнеса, стратегические цели, оценка эффективности бизнеса, эффективное управление персоналом, эффективность, управление стоимостью.

Key words: business performance management, strategic objectives, business performance evaluation, effective personnel management, efficiency, cost management.

Обеспечение эффективности деятельности компании, ее дальнейшее развитие является комплексной, постоянно усложняющейся задачей. Управление эффективностью компании реализуется через определение стратегических целей, задач и управление деятельностью по достижению поставленных целей с использованием оптимального объема ресурсов (материальных, финансовых, трудовых и т.п.). Достижение реализуется через процессы оперативного планирования, организации исполнения, контроля и анализа. Для принятия обоснованных управленческих решений необходимо обрабатывать и анализировать большие объёмы информации, принимать грамотные и оптимальные управленческие решения, иметь возможность быстро оценить состояние организации по различным аспектам.

Каждый руководитель, особенно руководитель высшего звена, время от времени испытывает необходимость отвлечься от текущих дел и посмотреть на бизнес взглядом стратега: какова общая ситуация в компании, в правильном ли направлении происходит развитие, какие задачи следует считать приоритетными, какие факторы представляют угрозу. [1- С. 13]

Неумолимая логика бизнеса подтверждает: безоблачной жизни не бывает. Деловой мир XXI века – динамичный и конкурентный. Проблемы

появляются регулярно, их надо выявлять и решать быстро и организованно. А еще лучше – уметь предвидеть и не допускать их возникновения. Столь же регулярно появляются и новые возможности, которые тоже нужно вовремя оценивать и использовать в своих целях.

С появлением новых технологий ужесточается конкуренция и появляется необходимость соответствовать быстро изменяющейся внешней среды. Постоянно совершенствуются правила, методы ведения бизнеса, потребители становятся более требовательными, появляются новые инструменты управления и новые технологические возможности. Следовательно, чтобы компании выжить и развиваться в таких условиях, необходимо постоянно усиливать и поддерживать уровень конкурентоспособности посредством постоянного анализа не только собственных действий, но и конкурентов.

Во главе угла конкурентоспособности стоит эффективность деятельности компании. «Эффективность в системном смысле – характеристика системы с точки зрения качества, результативности и своевременности достижения ее целей, развития системы в запланированном направлении при выполнении определённых критериальных показателей и ограничений». [2- С. 245]

Эффективные руководители должны четко понимать и оценивать потребности и ожидания своих потребителей существующих и потенциальных. Также необходимо точно представлять себе, для каких целей существует организация, к чему стремится. «Существование предприятия – не цель, поэтому, когда мы говорим о предприятиях, уместнее было бы поставить вопрос не о том, что они собой представляют, а о том, для чего они созданы». [3- С. 143]

Надо четко понимать, какая у компании миссия, цели и задачи. Под миссией понимают четко выраженное предназначение и смысл существования организации. «Миссия должна напоминать, для чего существует компания, и чьи интересы она отражает, например, интересы покупателей, партнеров или общества в целом. [4- С. 55]

Известно, что лучшие финансовые показатели показывают те организации, которые имеют более тщательно проработанные документы, касающиеся миссии, по сравнению с теми компаниями, которые имеют худшие финансовые показатели. Правильное и грамотное формирование миссии и стратегии дает возможность организации демонстрировать потребителям свои конкурентные преимущества, а также вовлекать персонал в достижение общих целей компании.

Эффективно развивающаяся компания должна определять не только миссию, но и стратегические цели развития, которые необходимо доводить до сведения всех сотрудников компании, а не только до управленческого звена. Для этого необходимо формирование четкой и логичной системы управления бизнесом, основанная на комплексном – системном подходе.

Необходимость использования системного подхода обусловлена тем, что организация не должна концентрироваться только на интересах одной или нескольких заинтересованных сторон в бизнесе.

Одним из системных подходов, успешно применяемых на практике, является система, разработанная компанией «McKinsey & Co» – система «7-S». В ней выделены семь взаимосвязанных направлений анализа, оценки и совершенствования системы менеджмента организации (рис. 1).

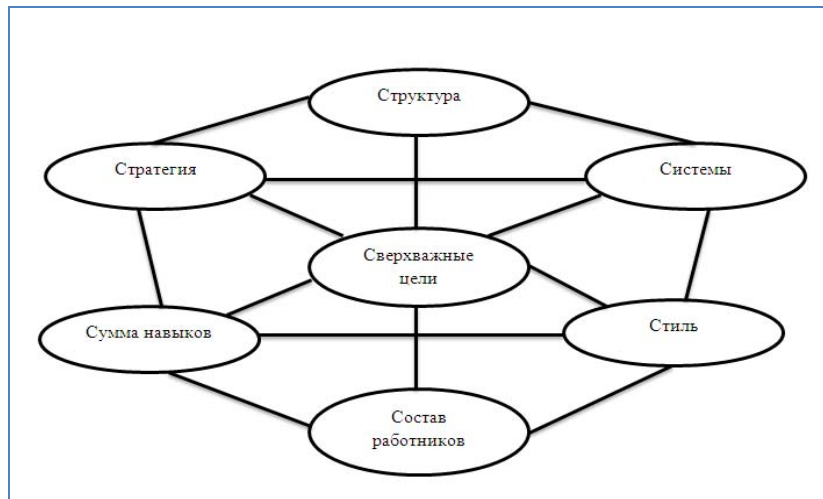


Рисунок 1. Модель «7 –S»

В центре этой системы находятся основные цели, на базе которых компания выстраивает свою деятельность, менеджеры компании принимают решения, касающиеся набор шести факторов. Эти факторы являются основой эффективного управления.

Также широкое применение получила модель Сбалансированной системы показателей (Balanced Scorecard, BSC), разработанная американскими учеными р. Капланом и Д. Нортон. Данный подход рассматривает стратегию компании в разрезе четырех перспектив, объединенных между собой: клиенты, финансы, внутренние процессы, обучение и рост (рис. 2). [5]

Система – BSC предусматривает вовлечение в процесс стратегического управления всего персонала компании по средствам ясных, четких и понятных показателей. Система также предусматривает мотивацию сотрудников и сочетание их интересов с интересами компании, что позволяет добиться более эффективной работы. Данная система позволяет описать стратегию компании в разных аспектах, связать их и четко контролировать деятельность компании.

Говоря о подходах к управлению производством и его оценке, выделяют следующие наиболее распространённые модели:

- 1) Shareholder Value Models (модели акционерной стоимости)
- 2) EVA (Economic Value Added, экономическая добавленная стоимость)
- 3) VBM (Value Based Management, управление на основе стоимости)
- 4) KPI (Key Performance Indicators, ключевые показатели эффективности)
- 5) ABC (Activity Based Costing, функциональная калькуляция себестоимости).



Рисунок 2. Сбалансированная система показателей

Невозможно выделить «идеальный» и наилучший подход к управлению, его выбирает руководитель компании, ориентируясь на поставленные цели, особенности каждого подхода и специфики деятельности компании [6].

Мир сегодня – это скорость, изменения и глобализация. Эти измерения касаются многих аспектов современной бизнес – среды, таких как:

- Потребности, рынки и продукты
- Технологии и организации
- Люди и коммуникация

В настоящее время уделяется большое внимание управлению стоимостью компании. Управление стоимостью приобретает всё большую популярность среди сегодняшних топ-менеджеров, так как реалии конкурентной среды заставляют бизнес сфокусироваться на повышении рентабельности.

Новая стоимость создается тогда, когда отдача на предоставленный инвесторам капитал превышает ожидаемую доходность от вложений с аналогичным риском. Основным показателем стоимости является эконо-

мическая прибыль, которая равна произведению инвестированного капитала на разность между рентабельностью инвестиционного капитала и альтернативными издержками.

Традиционных измерений, направленных на оценку структурного капитала, недостаточно для оценки эффективности компании. Поэтому, логичным стало использование комплексных показателей, отражающих способность компании генерировать добавленную стоимость. Часто используют комплексный показатель EVA (Economic Value Added):

$EVA = NOPAT - WACC \times Inv$, где NOPAT (net operational profit after tax) – чистая операционная прибыль после налогов, но до выплаты процентов WACC – средневзвешенная стоимость капитала Inv – инвестиционный капитал

Показатель EVA – показатель экономической прибыли – наиболее объективно, однако не в полной мере, отражает качество управленческих решений. Его можно рассматривать как альтернативу NPV. По сути это означает, что расчет инвестиционного проекта на основе EVA должен совпасть с расчетом на основе NPV.

Наряду с EVA часто используется показатель рыночной стоимости компании – MVA. Суммарный дисконтированный EVA отражает рыночную добавленную стоимость (Market Value Added).

Для оценки бизнес-единиц (оценки эффективности работы подразделений) помимо маржинального дохода, большинство компаний используют ROCE (прибыль на инвестиционный капитал):

$$ROCE = \text{Sales} - \text{Cost} / \text{Invest}$$

Анализ цифр маржинального дохода подразделений не дает представления о том, как эффективно используются активы, а значит, не позволяет более объективно сравнивать результаты. ROCE решает этот вопрос. Многие компании используют именно ROCE для оценки работы руководителей подразделений. В этом случае могут возникнуть проблемы: руководители могут отклонять перспективные для компании проекты, чтобы не допустить снижения ROCE. Поэтому, учитывая ожидаемый ROCE и прирост ROCE, также нужно учитывать значимость проекта для компании.

Финансовые показатели не могут быть объективной оценкой работы менеджмента. Даже комплексный показатель EVA не может давать объективной оценки. Любые эффективные оценки должны учитывать долгосрочное стратегическое преимущество. И если целевой показатель EVA и должен стимулировать руководителя эффективно управлять капиталом, это не значит, что этот показатель можно использовать в управлении стоимостью, где на первое место выходит стратегическая эффективность. EVA можно планировать и учитывать в допустимых границах. В каждом конкретном случае должно быть свое решение. Но рассчитывать EVA, наряду с другими показателями, нужно обязательно. То же самое можно сказать и для ROCE [7].

Существуют и другие финансовые показатели, определяющие стоимость:

- Рост продаж
- Норма прибыли
- Эффективность использования капитала

Нефинансовые показатели стоимости показывают, за счет чего компания добивается своих финансовых показателей (доля рынка, удовлетворенность потребителей, узнаваемость торговых марок, достижения в НИ-ОКР, качество продукта, уровень развития КИС, удовлетворенность персонала и т.д.)

Управление стоимостью состоит из трех основных элементов: MOG (Управление ростом бизнеса), LTEMs (Управление долгосрочной эффективностью), MOCh (Управление изменениями)

$$MFV = MOG * LTEMs * MOCh$$

MFV Управление стоимостью

Правильная стратегия – основа роста бизнеса компании, она имеет много аспектов и взаимосвязанных элементов в компании, таких как потребители, продукты, сотрудники, структура и общество, инновации, управление рисками, бизнес процессы. Задачей грамотного менеджера – руководителя является четкое отслеживание интересов всех заинтересованных сторон, анализ изменяющейся внешней и внутренней среды организации, постоянное усовершенствование своей деятельности по средствам улучшения своего продукта – услуги. Только в этом случае организация может считаться экономически эффективной, когда ее руководитель принимает обоснованные и взвешенные решения, анализируя ситуацию на несколько шагов вперед. «Стратегия без тактики – самый медленный путь к победе. Тактика без стратегии – шум перед поражением». Сунь Цзы, китайский стратег и мыслитель, предположительно, живший в 6 века до н.э.

Рассмотрим основные составляющие эффективной компании:

- Потребители и клиенты

В элементе «Потребители и клиенты» компания концентрируется на качестве взаимодействия с партнерами во всех торговых каналах, разрабатывая совместные планы по реализации высоких стандартов работы в местах продаж, а также подчеркивается значимость для компании существующих и потенциальных потребителей.

- Продукты

Элемент «Продукты» подчеркивает важное место, которое занимают потребители для компании, для которых предприятие создает и развивает новые продукты, услуги, усовершенствует существующие.

- Люди – сотрудники

Элемент стратегии «Люди – сотрудники» отражает стремление компании быть первой в том, что касается развития, удержания и вовлеченно-

сти своих сотрудников в жизнь компании. Люди – главный источник устойчивого успеха организации.

«Невозможно приказом обеспечить высокую производительность труда, но можно создать людям среду и дать людям инструменты, чтобы они проявляли себя наилучшим образом» – Стив Джобс

Важное место в эффективном управлении компанией занимает мотивация и виды стимулирования сотрудников:

1. Денежное стимулирование (премирование)
2. Не денежное материальное стимулирование. Мотивационные программы: ценные призы, подарочные сертификаты, поездки, командные мероприятия
3. Нематериальное стимулирование. Дифференциация, обратная связь («Не подарок важен, а честь» – публичная похвала, кубок)

- Структура и общество

Элемент «Структура и общество» означает, что компания должна уделять особое внимание взаимодействию с заинтересованными сторонами. Организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

- Эффективность

В данной составляющей заложена также «результативность», то есть ориентация компании на результат.

- Инновации

Инновации – это внедрение новшеств, обладающее высокой эффективностью. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, открытий, изобретений и рационализации в виде новых и отличительных от предшествующих объектов.

Инновационность – способность к инновациям. Под инновациями мы понимаем: новые продукты, новые технологии, новые методы организации и управления

- Управление рисками

Риск – это любое событие или действие, которое может неблагоприятно отразиться на достижении компании свои целей и помешать успешной реализации ее стратегии. Их необходимо учитывать, анализировать, искать причины их появления и не допускать их появления в будущем.

Гармоничное сочетание этих элементов позволит компании успешно развиваться. Профессиональный подход позволяет учесть все факторы,

которые оказывают влияние на деятельность предприятия, и разработать такую систему, которая будет наиболее оптимальной и целесообразной для конкретной компании, позволяя ей эффективно развиваться и достигать поставленных целей.

Литература:

1. Георгий Генс. Управление эффективностью бизнеса. Концепция Business Performance Management. Издательство: Альпина Паблишер. 2005.
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Эффективный менеджмент: учеб. пособие для вузов/под общ. ред. И.И. Мазура. М.: Высшая школа, 2003.
3. Друкер Питер Ф. энциклопедия менеджмента / пер. с англ. М.: ООО «ИД «Вильямс», 2006.
4. Качалина Л.Н. конкурентоспособный менеджмент. М.: Изд-во Эксмо, 2006. .
5. Интернет источник: Статья: «Трудности перевода или что неладно со сбалансированной системой показателей». Автор: Евгений Солоненко. <http://vcourse.obs.ru/node/524>.
6. Интернет источник: система управления эффективностью бизнеса. Текст научной статьи по специальности «Экономика и экономические науки» Авторы: Мельников Иван Иванович, Журнал: «Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена». Выпуск № 119 / 2009. <http://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-effektivnostyu-biznesa>.
7. Интернет источник: Сайт: «Корпоративный менеджмент». Статья: «Концепция управления стоимостью компании». Автор: Вашакмадзе Теймураз. <http://www.cfin.ru/management/finance/valman/valuing.shtml>.

М. О. Викулов

СПБГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

д.э.н., доцент Ветрова Е.Н.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

В статье раскрыта статистическая информация, характеризующая текущее состояние инновационной политики в России. Исследование проведено на основе такого показателя, как «инновационная активность», характеризующая все возможные сферы применена инноваций.

The article deals with the statistical information describing the current state of innovation policy in Russia. The research was conducted on the basis of such an index as the "innovation activity" which characterizes all the possible scopes of innovations.

Ключевые слова: инновационная активность, инновационная политика, структура инноваций в России.

Key words: innovative activity, innovation policy, structure of innovations in Russia

За последнее десятилетие предпринимаются интенсивные попытки развивать российскую экономику, используя в качестве драйвера иннова-

ционные проекты. Проблема перехода на инновационный путь развития являлась одной из важнейших до недавних пор в современной России. Многие меры, предпринимаемые в этой области, пока не принесли ощутимого положительного результата [1].

Государственная инновационная политика представляет собой совокупность мероприятий, направленных на активизацию инновационной деятельности, повышение ее эффективности и широкое использование результатов в целях ускоренного социально-экономического развития страны и наиболее полного удовлетворения общественных потребностей.

При разработке инновационной политики Правительство России преследовало следующие цели:

1) осуществление мер по поддержке отечественной инновационной продукции на международном рынке и по развитию экспортного потенциала Российской Федерации;

2) содействие развитию научных исследований (фундаментальных, поисковых, прикладных), прежде всего, в перспективных направлениях;

3) создание необходимой инфраструктуры (технополисы, инкубаторы и пр.) для повышения инновационной активности, в первую очередь, в среде малого и среднего предпринимательства;

4) поддержка крупных производственных предприятий, ориентированных на выпуск технологически новой продукции за счет государственных закупок;

5) решение социально-экономических проблем (новые рабочие места, повышение уровня жизни, строительство инфраструктуры и т.д.).

6) повышение конкурентоспособности промышленного производства;

7) финансирование научной и научно-технической деятельности за счет средств федерального бюджета привлеченных зарубежных инвестиций;

8) повышение эффективности производства и конкурентоспособности продукции отечественных товаропроизводителей на основе создания и распространения базисных и улучшающих инноваций [5].

Промежуточные результаты инновационной политики России можно представить по общему количеству созданных инноваций в период с 2000 года до настоящего времени. Данный показатель будет характеризовать инновационную активность субъектов предпринимательства.

Инновационная активность – это целенаправленная деятельность субъектов предпринимательской деятельности относительно конструирования, создания, освоения и производства качественно новых видов техники, предметов труда, объектов интеллектуальной собственности (патентов, лицензий и др.), технологий, а также внедрения более совершенных форм организации труда и управления производством.

По данным Росстата, за чуть более чем десятилетний срок в России разработано около 9 300 производственных технологий. При этом наи-

большой вклад внесли Центральный и Приволжский федеральные округа в количестве 3 350 ед. и 1 945 ед. соответственно. В муниципальном масштабе инновационную активность в большей степени проявили Москва (1 733 ед.) и Санкт-Петербург (1 077 ед.). Абсолютный рекорд по разработке и внедрению инноваций установлен городом Москва в 2005, создав в течение года 254 ед. инноваций и новшеств [8].

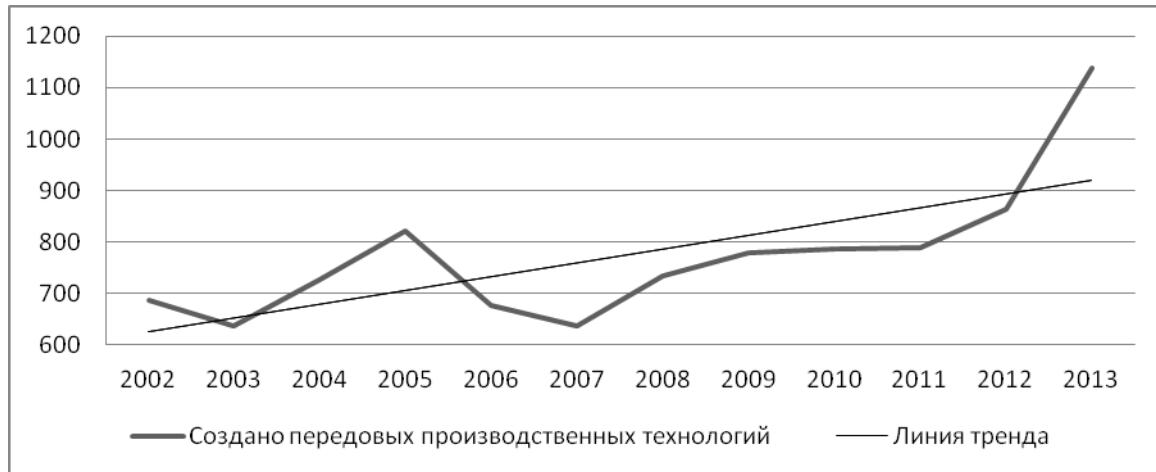


Рисунок 1 – Количество созданных передовых производственных технологий в России

Среднегодовое количество передовых производственных технологий за рассматриваемый период составило 773 ед. Темп прироста разработок за последние 12 лет составил 31% [7].

Важно отметить, что даже в периоды кризисов компании стремятся поддерживать прежний уровень инвестиций в инновации. По мнению современных экономистов, существует ряд объективных причин, обуславливающих факт сохранения объемов инвестиций в инновации в период кризиса:

1. В корпоративной стратегии такому компоненту как инновации придается особое значение. Снижение инвестиций в инновации может повлечь за собой ухудшение стратегических позиций компании в долгосрочном периоде времени. Поэтому снижение финансовой активности в период кризиса не должны сказываться на инновационной деятельности компании

2. Цикл разработки инноваций имеет большую продолжительность, чем период острой фазы кризисной ситуации. Срок разработки инновационного продукта во многом зависит от специфики отрасли, но всегда составляет годы, а не месяцы. В то время как экономическая рецессия длится в среднем не более года. Несмотря на то, что кризис может сильно снизить эффективность текущей (тактической) деятельности компании, стратегические действия (разработка и реализация инновационного продукта)

не должны попадать под давление. Это соотношение всегда выступает существенным фактором сохранения объемов инвестиций в НИОКР во время финансово-экономических кризисов.

3. Период рецессии в экономике дает хорошую возможность использовать свои конкурентные преимущества и вытеснить слабых конкурентов с занимаемых рыночных позиций. Если в период кризиса компания обоснованно сохраняет инвестиции в инновации, тогда как конкуренты будут сокращать темпы инноваций, то при возобновлении экономического роста инновационно-активные компании в состоянии быстро завоевать дополнительные рыночные ниши.

4. Рост объемов субсидиарной поддержки государством бизнеса. В период кризиса стали реализовываться программы поддержки малого и среднего предпринимательства, в частном порядке осуществлялась поддержка крупного бизнеса.

Таким образом, можно сделать вывод, что в кризисный период инновационная активность компаний снизилась не так значительно по сравнению с темпами снижения объемов производства и продаж.

Россия среди других европейских стран имеет самый низкий показатель удельного веса компаний, занимающихся технологическими инновациями. Он составляет в нашей стране менее 10%, в то время как в Великобритании – 45%, Швеции – 55%, Австрии – 58%, Ирландии – 61%, Германии – 74%. Даже в странах ближнего зарубежья он значительно выше: в Болгарии – 18%, Венгрии – 21%, Польше – 26%, Чехии – 42%. [7]

Конечно, под определение инноваций в широком смысле в рамках статистического анализа попали и маловажные новшества, которые носят локальный характер. Поэтому, для определения характера инноваций предлагаем рассмотреть виды экономической деятельности, в которых наблюдалась наибольшая инновационная активность. В графическом виде структура инноваций представлена на рисунке 2. [2]

Таким образом, в России прослеживается положительная динамика результатов реализации инновационной политики – стабильный рост количества компаний, внедряющих инновации. Однако, на наш субъективный взгляд, отдача от реализуемых мер не сопоставима с затраченными ресурсами. Многие меры, предпринятые государством и бизнесом не получили должного результата.

Необходимость государственного регулирования инновационной политики объясняется как общенациональным значением, так и экономическим содержанием инноваций. В настоящее время инновации становятся основным средством увеличения прибыли хозяйствующими субъектами. Однако при отсутствии государственного регулирования многие нововведения не могли бы быстро внедряться в практику.

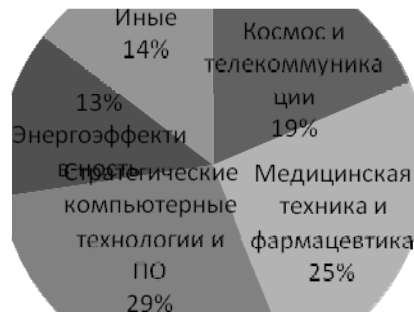


Рисунок 2 – Межотраслевая структура инновационной активности [6]

С другой стороны, экономисты считают, что подобные меры вряд ли ускорят подобные длительные процессы, и руководители компаний должны сами осознать необходимость инноваций без государственного навязывания инновационно-ориентированного поведения.

В настоящее время меры, направленные на переход к инновационному курсу развития не позволяют российской экономике выйти на уровень развития передовых стран. Более того, отставание с годами лишь увеличивается. Согласно исследованию Всемирного банка, основанного на анализе конкурентоспособности экономики 180 стран мира, в 2012 году Россия заняла 49 место. Еще десять лет назад российскими учеными и предпринимателями было подано около 190 тысяч патентных заявок. При этом сегодня эта цифра не достигает и 22 тысяч заявок. В конце 80-х годов около 60-70% российских промышленных предприятий вели активную разработку и внедрение технологических инноваций. В настоящее время лишь 5-6% предприятий акцентируют на этом свое внимание. Количество инновационной продукции в России сегодня составляет менее 1%, этот же показатель в Финляндии – более 30%, в Италии, Португалии, Испании – от 10% до 20%. Доля России в мировом объеме торговли гражданской наукоемкой продукцией уже в течение ряда лет не превышает 0,3 – 0,5 %. Для сравнения: доля США – 36 %, Японии – 30 %, Германии – 17 %, Китая – 6 % [7].

В конечном итоге перед нами выдвигается следующая дилемма:

- с одной стороны, количество инноваций в стране растет (об этом свидетельствуют абсолютные показатели инновационно-активных компаний);
- при этом качественная сторона вопроса сильно отстает: инновации носят прикладной характер, нет практического применения, в том числе по причине отставания от инноваций конкурентов [3].

Современные экономисты выявили множество причин, усугубляющих текущее положение России на мировой арене. Не дублируя доступный в большом количестве источников материал, отметим лишь ту причину, которая имеет прямое отношение к рассмотрению нашей темы. При прочих равных, современному российскому менеджменту не хватает дос-

товерной информации, на основании которой можно принять правильное управленческое решение по реализации того или иного инновационного проекта. Иными словами, существует проблема оценки эффективности и привлекательности инновационных проектов [4].

Литература:

1. Бекетов Н. Государственная политика инноваций // Экономист. – 2004. – № 9. – С. 64-70.
2. Голиченко О. Г. Национальная инновационная система России: состояние и пути развития. М.: Наука, 2006. – 280 с.
3. Дегтярева И.В. Проблемы инвестиционного обеспечения малых инновационных предприятий. Национальная экономика в условиях глобализации: роль малого и среднего бизнеса / Под ред. Т.П. Николаевой.– СПб.: Издательской дом «РУССКИЙ ОСТРОВ», 2008. – С. 201-210.
4. Иванов В., Клесова С., Линдхолм П., Лукша О. Наука и коммерциализация технологий в России и странах ЕС: опыт, проблемы, перспективы. В 5-ти т. М.: ЦИП-РАН, 2006.
5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Режим доступа: www.rg.ru/pril/63/14/41/2227_strategiia.doc
6. Сайт Российской венчурной компании. Режим доступа: <http://www.rusventure.ru/ru/>
7. Сайт федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

М. Б. Голощекин
СПбГЭУ, программа «Финансовый
менеджмент организации»
д.э.н., доцент Сахновская О.Е.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В РОССИИ. ФАКТОРЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Выявлены особенности реализации проектного финансирования в разрезе банковского сегмента в Российской Федерации. На основе полученных данных, обозначены факторы, сдерживающие развитие и предложены меры, направленные на повышение эффективности применения проектного финансирования.

The features of the implementation of project financing in the context of the banking sector in the Russian Federation. Based on the findings, identifies factors constraining the development and propose measures to improve the efficiency of project financing.

Ключевые слова: Проектное финансирование; инвестиции; банк; инвестиционный банк; кредитование; капитал.

Key words: Project financing; investment; Bank; Investment Bank; lending; capital.

Современные тенденции экономического развития России требуют поиска и внедрения все более сложных форм и методов взаимодействия между участниками инвестиционных процессов.

Одной из форм финансирования, к которому сейчас проявлен наибольший интерес, является проектное финансирование.

Проектное финансирование выражает особую форму финансового обеспечения реализации крупномасштабных проектов на основе мобилизации внешних финансовых ресурсов, как заемных, так и привлеченных с рынка капитала, с целью получения прибыли от денежных потоков, генерируемых вновь создаваемым объектом [1].

Проектное финансирование имеет ряд отличительных особенностей, выделяющих данный вид финансирования от корпоративного. Одной из главных является наличие проектной компании, создание которой преследует цель структурирования активов проекта с привлечением регрессивного или ограниченно регрессивного долга [1]. Участники проектного финансирования получают следующие преимущества:

- Осуществление деятельности проекта отдельно от спонсорской фирмы снижает риск банкротства инвестора, а так же потерь, связанных с падением стоимости нематериальных активов.

- Участие компании совместно с синдикатами транснациональных банков и другими финансовыми институтами, позволяет застраховать проект от политических рисков и облегчает осуществление деятельности на территории страны-участника.

- Выделение проектной компании от основного имущества инициатора, позволяет оперативно получать информацию о движении денежных потоков проекта, а так же снижает затраты на контроль за реализацией проекта.

Несмотря на преимущества, присущие проектному финансированию, имеется и ряд недостатков, среди которых:

- Высокая стоимость прединвестиционного этапа, в связи со сложностью структуры методики.

- Повышенная степень контроля над ходом реализации проекта со стороны кредиторов, по сравнению с классическими подходами инвестирования. Это объясняется, прежде всего, основной целью создания проекта, а именно образованием устойчивого денежного потока в результате успешной эксплуатации объекта.

Осуществление инвестирования посредством проектного финансирования, позволяет создать структуру управления, отвечающую особенностям активов. Естественно возникающие ограничения деятельности менеджеров в части реинвестирования прибыли, а так же привлечения дополнительных заемных средств, отвечают интересам инвесторов и креди-

торов в получении запланированного дохода и сохраняют уровень рисков в установленных значениях.

В настоящее время, проектное финансирование в России еще не получило необходимого импульса к развитию и проектов, реализованных по данной схеме по-прежнему крайне мало, однако, хотелось бы упомянуть о крупнейших из них:

1 «Северный поток» – проект с привлечением средств в размере 7,4 млрд. евро под строительство газопровода между Россией и Германией;

2 «Голубой поток» – проект по строительству газопровода между Российской Федерацией и Турцией, совокупные затраты составили 3,2 млрд. долларов США;

3 «Пулково» – строительство нового и ремонт существующего терминалов в аэропорту «Пулково», объем инвестиций составил более 1 млрд. евро;

4 «ТЭС Полярная» – строительство тепловой электростанции в городе Салехард, Ямало-Ненецком автономном округе, объем необходимого финансирования 420 млн. евро, 70 % необходимых денежных средств было привлечено в виде проектного финансирования Чешским экспортным банком [2].

Таким образом, можно сделать вывод о востребованности механизма проектного финансирования в России.

В качестве источников для реализации инвестиционных проектов, основанных на схеме проектного финансирования, выступают средства, предоставляемые банками. В Российских условиях, это могут быть как специализированные банки, такие как Россельхозбанк, так и государственные или просто коммерческие банки, а так же синдикаты банков и реже инвестиционные фонды. Например, Внешэкономбанк, реализующий инфраструктурные проекты (мосты, тоннели, дороги) по схеме проектного финансирования.

Финансирование российскими кредитными институтами различных проектов осуществляется на условиях получения денежных потоков и выручки в будущем. Возможно, так же, осуществление финансирования и при условии получения твердого залога – различного недвижимого имущества, а так же оборудования, к которому, однако, в последние годы спал интерес. В связи с нестабильной ситуацией в российской экономике, оно считается низколиквидным активом [3, с.60].

Развитие проектного финансирования в России зависит от многих факторов, диктующих направление экономики, среди которых динамика инвестиционных процессов и роль банковских институтов в данной форме инвестирования.

В настоящее время можно выделить следующие негативные факторы развития проектного финансирования в России:

- 1 отсутствие благоприятного инвестиционного климата;
- 2 отсутствие необходимых статистических данных и опыта применения проектного финансирования на практике, что зачастую является одной из причин длительной реализации;
- 3 особенности российского законодательства не позволяют банкам принимать участие в проектном финансировании;
- 4 отсутствие квалифицированного управленческого персонала, специализированного на проектном финансировании;
- 5 низкое качество разработки проектов;
- 6 низкий уровень капитализации в банковском секторе;

Для качественного улучшения ситуации на рынке проектного финансирования в России необходимо:

1. создание законодательной базы, отвечающей целям проектного финансирования;
2. разработка механизмов поддержки проектного финансирования, как финансовых, так и налоговых;
3. подготовка кадров менеджмента и предоставление возможности накопления практического опыта;
4. развитие межбанковского сотрудничества в области софинансирования проектов.
5. развитие рынка капитала и фондового рынка;
6. увеличение частоты реализации МСФО;
7. совершенствование государственно-частного партнёрства;
8. привлечение иностранного капитала.

Текущее положение проектного финансирования в России не предполагает соответствующей законодательной базы и правовой защищенности. Отсутствует прописанное определение проектного финансирования в нормативных документах Центрального Банка. Не представляется возможным реализация долгосрочных и крупномасштабных проектов банками, так как финансирование при этом, совпадает с нормами стандартного кредитования, не отвечающего необходимым условиям [3].

Правовая структура не может гарантировать какую-либо стабильность в области предоставления гарантий, согласования и распределения проектных рисков и прочих обязательств для реализации проектного финансирования. Необходимо законодательно утвердить все возможные обязательства и гарантии, условия распределения рисков и прибыли, которые могли бы учитывать особенности реализации проектов в России, ведение бухгалтерского учета и учета РСБУ, а так же уровень риска при их осуществлении.

Текущее положение банков в Российской Федерации, определяет их по принципу кредитно-депозитарных учреждений без права участия в инвестиционной деятельности за пределами фондового рынка. Это фактиче-

ски означает, что прямые инвестиции банковского сектора запрещены. Таким образом, вопрос правового статуса банков в России, на сегодняшний день, является ключевым. Необходимо ввести понятие инвестиционного банка и сформулировать нормы, регламентирующие его деятельность [4].

При реализации инвестиционного процесса с использованием механизма проектного финансирования, предполагается работа с большими суммами [5, с. 488]. Внутренние источники долгового финансирования не являются достаточно развитыми в России, внутренние рынки кредитов не способны предоставить финансовых средств и ликвидных активов, отвечающих потребностям долгосрочного финансирования капиталоемких проектов.

Кроме того, возможна ситуация, когда возникает ограничение участия кредитора в проекте в связи с превышением максимального размера риска на одного заемщика, то есть превышение лимита норматива, но рассчитываемого в соответствии с положениями Инструкции Банка России от 03.12.2012 № 139-И «Об обязательных нормативах банков».

В состав сдерживающих факторов развития проектного финансирования в России, следует так же отнести норму страхового резерва, закладываемого на случай возникновения непредвиденных рисков.

В промышленно-развитых странах этот показатель обычно колеблется на уровне 5-10 %, в то время как в России составляет около 20-30% [6], что в свою очередь является фактором, приводящим к увеличению дополнительных затрат, связанных с резервированием средств для покрытия непредвиденных издержек.

По данным Всемирного Банка, ключевым сегментом на рынке проектного финансирования, станут энергетические проекты, увеличение числа которых, позволило этому методу финансирования развиваться столь высокими темпами за последние несколько десятилетий [7]. Тенденции на рынке инвестиционных проектов неизменны, как развитые, так и развивающиеся страны испытывают потребности в энергетических ресурсах.

Делая вывод по всему вышесказанному, хочется отметить, что механизм проектного финансирования в России находится на стадии развития. Вложения в долгосрочные проекты является редкостью, в отличие от краткосрочных инвестиций. Некоторый опыт в практику использования проектного финансирования, привносят отдельные элементы, применяемые в проектах международных финансовых институтов.

Стоит так же отметить, что полученный международный опыт в применении проектного финансирования, может быть использован в России для совершенствования теоретической базы. Огромный потенциал, заложенный в нашей стране, может быть раскрыт благодаря применению схем проектного финансирования, и способен вывести показатели социально-экономического развития на более высокий уровень.

Литература:

1. Топсахалова Ф.М.-Г. «Инвестиции» Издательство "Академия Естествознания", 2008 год
2. Крупнейшие проекты с привлечением проектного финансирования в России и в мире // Исследования рынка РБК 25.06.2013 // Internet resource: <http://marketing.rbc.ru/articles/25/06/2013/562949987553142.html>
3. Гамза В.А. Проектное финансирование в России будет развиваться самыми высокими темпами // Аналитический журнал «СНИП». – 2011. – № 3. – с. 60- 63.
4. Крутова И.Н. Перспективы проектного финансирования в России // Internet resource: <http://autofinances.ru/ekonomika/69-perspektivy-proektnogo-finansirovaniya-v-rossii.html>
5. Принципы проектного финансирования / Э.Р. Йескомб; пер. с англ. И.В. Васильевской / Под общ. ред. Д.А. Рябых. – М.: Вершина, 2008. – 488 с.
6. Infrastructure 2013. Global Priorities, Global Insights // Internet resource: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Infrastructure_2013/\\$FILE/Infrastructure_2013.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Infrastructure_2013/$FILE/Infrastructure_2013.pdf)
7. Официальный сайт «Всемирного Банка». // Internet resource: http://www.vsemirnyjbank.org/projects/search?lang=ru&&searchTerm=&countryshortname_exact=Russian%20Federation#

А. А. Ежеля

СПбГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

д.э.н., доцент Ветрова Е. Н.

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В конце XX начале XXI века в экономике многих стран стали происходить изменения. Изменился вид предпочитаемой конкуренции между выступающими на рынке предприятиями. Основным преимуществом в современном мире стали инновации во всех областях бизнеса. Компании, осуществляющие инновационный тип конкурентного поведения, должны инвестировать в научные исследования в области технологии, маркетинга, человеческих ресурсов и других направлениях деятельности, поскольку это необходимо в современной конкурентной среде.

Many countries of the world faced economic changes in the end of the previous and the beginning of this century. The very business competition has changed between the players in the market. Now the innovations form the competition base in all business spheres. As the research is absolutely necessary to compete on the modern market, the businesses that are innovation-oriented when competing at the market should invest into the technology, marketing, HR, etc. research.

Ключевые слова :инновационная активность, конкуренция, экономика, предприятия, инновации.

Key words: innovative activity, competition, economy, enterprise, innovation.

Начиная с последней четверти XX столетия и по сегодняшний день, в экономики все большее количество предприятий осознают и усваивают ог-

ромную роль инновационного развития в успешной организации своей деятельности, завоевания новых рынков, повышения конкурентоспособности. Так, в прошлом столетии информация стала не только фактором производства, но и объектом труда, являясь неотъемлемой частью любой человеческой деятельности. Поэтому проникновение новых информационных технологий во все производственные процессы рождает совместное влияние множественных эффектов на конечный результат. В бизнесе изменились конкурентные преимущества за счет перехода общества от доиндустриальной и индустриальной стадии развития к следующей, постиндустриальной, в которой наибольший вклад в стоимость материальных благ вносит конечная составляющая производства – торговля, реклама, маркетинг, т.е. сфера услуг, а также информационная составляющая в виде объектов интеллектуальной собственности: изобретений, патентов, НИОКР и т.д.

Производственные организации в настоящее время – это во многом деятельность ума, т. е. преимущественно нематериальное воздействие со стороны инженеров, бухгалтеров, конструкторов, дизайнеров, специалистов по персоналу, сбыту и маркетингу, экспертов по информационным сетям. Зачастую положительная динамика эффективности компании напрямую зависит от применения специальных знаний, профессионального обучения персонала и тесного информационного взаимодействия с партнерами и клиентами.

В условиях интеграции России в международное экономическое сообщество происходит усиление конкурентной борьбы, поэтому российским предприятиям технологичного сектора следует развиваться посредством активизации инновационной деятельности. Инновационная активность это ключевой фактор интенсивности деятельности по разработке и внедрению новых или усовершенствованных продуктов (технологий) в хозяйственный оборот.

По моему мнению, истинная инновация в практической деятельности предприятий редкое явление. Как показывает зарубежный опыт, возможны следующие стратегии инновационного конкурентного поведения:

- стратегия *реактивной инновации*. Это мгновенная имитация («первая секунда»), которая немедленно реагирует на изменение в рыночной среде благодаря компетентности руководства и гибкой производственной и организационной структуры;

- стратегия *проактивной инновации*, которая состоит в планировании новой продукции поэтапно. Данная стратегия присуща предприятиям-новаторам с высоким научно-техническим потенциалом, имеющим возможность тиражировать инновации, а также наличие интенсивной сбытовой деятельности [1, с.96].

Инновации играют определяющую роль в деятельности организаций, они становятся основой конкурентоспособности предприятий, при-

водят к улучшению качества продукции и услуг, повышению эффективности, устойчивому развитию. В связи с вхождением Российской Федерации во Всемирную Торговую Организацию (ВТО) и выход отечественных товаров и услуг на международные рынки, предъявляются новые требования к российским товарам, услугам, технологиям с позиций их конкурентоспособности, возникают вопросы модернизации отечественной экономики, формирования национальной инновационной системы и как составляющих – региональной инновационной системы, инновационной системы предприятий. Последним необходимо активно встраиваться в мировую инновационную систему [2].

Инновационные идеи и подходы часто оказываются более ценными по сравнению с традиционными ресурсами организации (финансы, оборудование, рабочая сила). Особенно отчетливо это проявляется на стадиях формирования и становления нового бизнеса. Так, в постиндустриальном обществе основной конкурентный потенциал базируется на интеллектуальном капитале сотрудников фирмы. Для обеспечения себе устойчивой конкурентной позиции необходима постоянная инновационная активность предприятия, направленная на усовершенствование современных конкурентных преимуществ товаров (услуг) [3, с.86]. Компаниям необходимо становиться более гибкими к изменяющимся условиям внешней среды, вкладывать деньги в креативные бизнес – идеи, открывающие оригинальные подходы к решению насущных вопросов, опираться на современное представление экономической науки. Именно благодаря этому существует возможность создать себе конкурентные преимущества лидера.

Создание инновации (товара/услуги/технологии), имеющей преимущество за счет новизны, начинается с формулировки уникальной бизнес-модели, предлагающей новые направления, которые могут быстро стать востребованными и популярными. Перед рождением бизнес-идеи проводится скрупулезный и тщательный анализ всех сфер деятельности будущего продукта, а также рыночной ниши. После выбора идеи, начинается непосредственно инновационный процесс, благодаря которому создается конкурентное преимущество. Для этого предприятию нужны соответствующие ресурсы на посевной стадии, чтобы довести идею до конкурентоспособного товара или услуги. Такие ресурсы, как неординарные кадры, способные отключиться от мира привычных схем. А также те, кто профессионально сформирует качественную письменную аналитику, которая дается для изучения разным категориям специалистов с целью прогнозирования будущего поведения на рынке и возможного исключения рисков. А для достижения максимального результата все этапы должны проводиться в кратчайшие сроки. Но помимо создания новинки, необходимо вывести ее на рынок, где и проявляются не только конкурентоспособные преимущества, но и угрозы со стороны внешнего окружения. Так, при-

верженцы адаптивно-приспособленческого типа конкурентного поведения направят свои силы на создание товара-аналога, а также за счет методов ценовой и неценовой конкуренции попытаются ослабить внимание потребителя к предложенному товару-новинке. А потенциальные покупатели, в свою очередь, не обладая достаточной информацией о продукте, не могут оценить реальных преимуществ, которые они получают.

Обозначенные место и роль первичного звена экономики – предприятия в организации управления для его активной инновационной деятельности связано с необходимостью разработки теоретической и методической основы с целью формирования базы проведения преобразований – модернизации. Модель управления инновационной системой предприятия должна быть разработана на основе законов и принципов процесса воспроизводства инноваций, включающего инновационную идею, ее генерирование и разработку, получение экспериментального образца, доведение его до серийного, массового производства и превращения в новые продукты – товары (услуги), технологии.

Кроме вышеперечисленного, инновационно-активным компаниям нужно помнить о своевременном изменении приоритетов, подготовке решений об этих изменениях, и поиске новых направлений инновационной деятельности.

Тем не менее, даже при учете всех этапов процедуры увеличения инновационного потенциала, зачастую компании наталкиваются на отсутствие формализованного аппарата принятия эффективных управленческих решений и адекватной оценки возможных последствий [4, с.1]. Поэтому один из важнейших факторов это установление модели управления инновационной системой предприятия. Выбранная модель должна обеспечить активизацию инновационной деятельности предприятия, раскрыть его инновационный потенциал – главные условия повышения эффективности производства и укрепления конкурентоспособности предприятий регионов.

Инновационная стратегия, в рамках конкурентоспособности, является состязанием между бизнес-новаторами за более выгодные условия производства и сбыта продукции, за возможность получения наибольшей прибыли посредством создания и введения на рынок новых товаров и услуг для производственного и потребительского секторов. Соответственно цель, участвующих в конкуренции, состоит в том, чтобы выйти вперед и оторваться от производителей уже знакомых рынку товаров (услуг).

Современные предприятия, внедряя новейшие технологии в производство, обновляя основные фонды, выпуская принципиально новые виды продукции, повышая их качество, создают и укрепляют свой имидж и статус, как в глазах конкурентов, так и потребителей. Значение инновационной деятельности для предприятий неизменно возрастает. От уровня инновационной активности, масштаба и характера применения технологиче-

ских инноваций по всем направлениям деятельности зависит эффективность деятельности предприятия, возможность достижения устойчивого развития в современных условиях.

Литература:

1. Кубышина Н.С. Инновации как фактор укрепления конкурентоспособности предприятия // Креативная экономика № 1 (13) за 2008 год, стр. 93-96.
2. Бармашова Л.В., Кучерова Е.Н. Концептуальные аспекты устойчивого развития предприятия: монография / Л.В. Бармашова, Е.Н. Кучерова. Вязьма: ВФ ГОУ МГИУ, 2010. – 93 с.
3. Современная конкуренция // Вопросы экономики. – 2002. – № 2. – С. 19-48.
4. Чаадаева В.В. Инновационная модель развития предприятия в современных условиях // XV Студенческая Международная научно-практическая Конференция "Научное сообщество студентов 21 столетия". Новосибирск, 2013.
5. Грибов В.Д., Никитина Л.П. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2012. – 311 с.
6. Купцов М.М. Инновации как основа конкурентоспособности предприятия // Современная конкуренция. Выпуск №5, 2007. – 85-91 с.

Р. В. Лукашук

СПБГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

к.э.н. доцент Тихомиров Н. Н.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ДИЛЕРСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье рассмотрены вопросы рационального использования рабочего времени сотрудников дилерских предприятий, для обеспечения стабильности производственных процессов и выполнения производственных планов. Для этой цели все сотрудники разделяются на продуктивных и непродуктивных сотрудников.

К продуктивным сотрудникам относятся сотрудники, формирующие прибавочную стоимость. Соответственно, важным фактором является непрерывный (в реальном времени) учет рабочего времени с последующим анализом результатов.

The article describes rational use of employees dealerships determine the conditions to ensure the stability of the production process and the successful execution of production plans. For these purposes, all employees should be divided into productive and unproductive. To productive employees include employees who are engaged in primary production activities and form a major surplus. Accordingly, an important factor is the continuous (real-time) work time and the subsequent analysis of the results.

Ключевые слова: учет рабочего времени, производительность, загрузка, продуктивность.

Keywords: real work time, productivity, loading, efficiency.

Одним из направлений увеличения эффективности является уменьшение непродуктивных затрат в рамках проведения работ по техническому обслуживанию и ремонта автомобилей на дилерском предприятии. Необходимо всячески оптимизировать затраты для стабилизации производственной деятельности. А для этого необходимы изменения в организационно – технической деятельности дилерского предприятия. Одним из направлений таких изменений является внедрение системы учета рабочего механиков и диагностов.

Современные дилерские предприятия, занимающиеся продажей, ремонтом и обслуживанием автомобилей иностранного производства имеют некоторые особенности в области управления производством. Это связано со стандартами иностранных производителей, которые определяют взаимоотношения с дилерской сетью посредством дилерского договора, которые может включать в себя как стандарты выполнения работ, так и стандартизованную отчетность. А так же требования к структуре, штатному расписанию и функционалу сотрудников. В этой структуре формируется понятия продуктивный – непродуктивный сотрудник, продуктивное и непродуктивное время.

Продуктивные сотрудники – сотрудники, которые непосредственно работают над выполнением заказа-наряда, время которых нормируется и учитывается в заказ – нарядах.

Непродуктивные сотрудники – сотрудники отдела сервиса, не занятые непосредственной работой над выполнением заказов. И решающие задачи по организации, контролю оптимизации работы продуктивных сотрудников.

Примерный перечень непродуктивных сотрудников на дилерском предприятии.

- ~ Сервис-менеджер;
- ~ Руководитель клиентской службы;
- ~ Оператор сервис-бюро;
- ~ Мастер-консультант цеха ТО и ремонта;
- ~ Мастер-консультант кузов/малярного цеха;
- ~ Мастер цеха ТО и ремонта;
- ~ Мастер кузовного/малярного цеха;
- ~ Мастер участка доп. оборудования;
- ~ Старший/сервис-инженер;
- ~ Инженер по гарантии;

Продуктивное время – время проданное, на которое выставляется счет на оплату в том или ином виде.

Непродуктивное время – время, на оплату которого отсутствует возможность выставить счет. Непродуктивное время подразделяется на присутственное и nepřисутственное. В таблице 1 Показана примерная классификация.

Классификация присутственного и неприсутственного времени

Присутственные часы		Неприсутственные часы
Продуктивные	Непродуктивные	Непродуктивные
Продуктивные К-часы	W1-часы (работы по мастерской)	A1-часы (обучение/квалификация)
Продуктивные I-часы	W2-часы (простой)	A2-часы (обучение учеников)
Гарантия G	W3-часы (работа по рекламациям)	A3-часы (отпуск)
	W4-часы (подмена мастера/приемка)	A4-часы (праздники)
	W5-часы (новые механики)	A5-часы (болезнь)
	W6-часы (помощь)	

Непродуктивное присутственное время определяется несколькими способами, один из них:

Как разница между полным присутственным временем механика на работе и продуктивным временем.

$$T_n = T_{прис} - T_{пр}(1)$$

Где T_n – непродуктивное время;

$T_{прис}$ – присутственное время;

$T_{пр}$ – продуктивное время.

Этот параметр сам по себе не является показательным и как правило используют параметр продуктивности (P) и определяют по формуле (2)

$$P = T_{пр} / T_{прис} \cdot 100\% \quad (2)$$

где P – продуктивность;

$T_{прис}$ – присутственное время;

$T_{пр}$ – продуктивное время.

Продуктивность является одним из основным показателем оценки эффективности предприятия, но, к сожалению полностью не раскрывает факторов влияющих на него.

Раскрытие этих факторов позволит более ясно определить источники, влияющие на продуктивность и тем самым влиять на них. Для этого нам необходимо фиксировать фактически затраченное время механика на выполнение работ по заказ-наряду. Этот параметр позволит выявить еще два показателя – эффективность работы механика (E) и загрузку механика (L)

$$E = T_{пр} / T_{факт} \cdot 100\% \quad (3)$$

где E – эффективность работы механика;

$T_{факт}$ – фактическое время, затраченное механиком на проведение работ.

$$L = T_{\text{факт.}} / T_{\text{прис.}} \times 100\% \quad (4)$$

где L – загрузка механиков;

$T_{\text{факт.}}$ – фактическое время, затраченное механиком на проведение работ;

$T_{\text{прис.}}$ – присутственное время;

Эти показатели указывают на эффективность работы механика с одной стороны, и работу мастера приемщика и мастера цеха с другой стороны. При этом из формул (3) и (4) можно вывести, что продуктивность будет произведением:

$$ExL = T_{\text{пр.}} / T_{\text{факт.}} \times T_{\text{факт.}} / T_{\text{прис.}} = T_{\text{пр.}} / T_{\text{прис.}} = P \quad (5)$$

Параметр $T_{\text{факт.}}$ – фактически затраченное время возможно корректно оценить исключительно внедрением системы учета.

Система учета рабочего времени продуктивного персонала предназначена для автоматизации учета рабочего времени механиков дилерского предприятия. Этот учет позволяет руководителю контролировать рабочее время и управлять использованием рабочего времени механиков.

Механики самостоятельно осуществляют регистрацию рабочего времени. Для этого используется терминал (рабочая станция РС), аналог штемпельных часов, который установлен в ремонтной зоне. Механик вводит свой PIN-код, код времени, который соответствует его деятельности, например, простой работы (W2). Когда механик получает наряд-заказ, перед началом работы он вводит изменение статуса кода времени, т.е. он вводит свой PIN-код, код продуктивного времени и № заказ-наряда. Когда механик заканчивает работу по заказ-наряду или прерывает ее, механик снова вводит изменение статуса кода времени. Например: ожидание запасных частей Ввод нового статуса кода времени является одновременно остановкой периода предыдущего кода времени. В том случае, если механик вводит код обед или конец дня, то он, таким образом, останавливает предыдущий период, но новый период не начинается, т.е. код обеда и код окончания рабочего дня являются системными кодами. Таким образом, в режиме on-line регистрируются отметки фактического времени, которые вводит механик.

Благодаря системе учета менеджмент дилерского центра получает два дополнительных параметра оценки выработки нормо-часов это загрузка и эффективность.

Фиксация фактически затраченного времени позволяет весьма точно определить, кто повлиял на простой – механик или мастер – консультант и мастер цеха. Происходит так называемая визуализация простоя любой текущий момент времени. Внедрение системы учета со временем позволяет увеличить продуктивность сервиса путем контроля производительности механика и уровня загрузки мастером-консультантом. Как правило, механик с опытом 3 года и выше начинает перекрывать нормативы производи-

теля до полутора раз, а иногда и выше 120-130%. Загрузка же, зависящая от правильности планирования цеха, а также количества нормо-часов, проданных мастером консультантом, может достигать 90% от потенциала.

Продуктивность сервиса предприятия может в результате быть гораздо более 100%

Внедрение системы учета является одним из этапов комплекса изменений, поскольку вслед за этим, будет необходимо изменять систему приема клиента на сервис, формат записи на сервис, режим планирования.

Литература:

1. Гандина Н. М. Экономика и нормирование труда: Учебное пособие. И.: Изд-во ИГЭА, 1994.
2. Иванов В.В., Богаченко П.В. Автомобильный менеджмент .-М.: ИНФРА-М, 2007
3. Назаров А. Ш. Нормирование труда. – Т.: Укитувчи, 1987. Никитин А. В. Сборник задач по экономике, организации и нормированию труда в промышленности. – М.: Экономика, 1990.
4. Разумов И. М., Смирнов С. В., Глаголева Л. А. Научная организация труда в машиностроении. – М.: Высшая школа, 1978.
5. Глушко В.М., Добров Г.М., Терещенко В.И. Беседы об управлении.-М.:Наука, 1974 г.

А. А. Лыткин

СПбГЭУ, программа «Финансовый менеджмент на промышленных предприятиях»
д.э.н., профессор Ткаченко Е.А.

ИННОВАЦИОННАЯ РОЛЬ ЛИЗИНГА В УСЛОВИЯХ ПРИСОЕДИНЕНИЯ РОССИИ В ВТО

Статья посвящена вопросу лизинга в условиях присоединения России к ВТО, раскрывает его инновационная роль. В нашей стране в условиях присоединения России к ВТО, лизинг должен взять на себя функции финансового института, обеспечивающего модернизацию экономики и способствующего достижению цели инновационного развития экономики.

The article focuses on the importance of leasing in the conditions of accession to the WTO, reveals its innovative role. In our country in the conditions of accession to the WTO, leasing should take over the functions of the financial institution for the modernization of the economy and contributing to the goal of innovative economic development.

Ключевые слова: лизинг, рынок лизинг, лизинговые услуги, модернизация экономики, инновационное развитие экономики России.

Keywords: leasing, leasing market, leasing services, modernization of economy, innovative development of Russia's economy.

Лизинг как инструмент финансирования всегда рассматривался как эффективный инструмент решения проблем активации инвестиционного процесса, обновления производства, внедрения научно-технических достижений, создания рабочих мест для производственных компаний и развития деятельности кредитно-финансовых учреждений.

Лизинг является одной из специфических форм финансирования долгосрочных инвестиций, при которой лизинговая компания по поручению лизингополучателя за свой счет приобретает имущество в собственность и за плату предоставляет его в пользование лизингополучателю. В этой сделке участвуют, как минимум, три субъекта лизинговых отношений: поставщик (продавец имущества), лизингодатель (лизинговая компания) и лизингополучатель.

Сегодня, когда мировая экономика переживает вторую или третью волну кризиса, в ней остро ощущается потребность в очередном инновационном витке. В первую очередь это касается России. Ни для кого не секрет, что основные производственные фонды российских предприятий почти во всех секторах экономики морально и материально изношены и большинство компаний нуждается в их обновлении. Единственным перспективным направлением для России является инновационный путь развития экономики.

В первую очередь надо обратить внимание, что в условиях кризиса компании-лизингополучатели, сталкиваются проблемой отсутствия свободных средств и стремятся снизить свои издержки. Очевидно, наиболее привлекательным инструментом финансирования является лизинг, и многие компании предпочтут воспользоваться услугами лизинга для приобретения имущества. Финансовый кризис заставил многие банки ужесточить условия кредитования и некоторые из них включают в договор пункт о возможности увеличения кредитной ставки. Использование лизинга позволяет компаниям сократить издержки, что обеспечивает повышение конкурентоспособности их продукции. Поэтому применение лизинга в хозяйственной деятельности делает компании более устойчивыми к кризисам. В период кризиса затруднительно внедрение инноваций из-за отсутствия у компаний свободных средств. В этой ситуации доступ к кредиту для них затруднен, банки заинтересованы в выдаче обеспеченных кредитов. Поэтому в данной ситуации лизинг становится едва ли не единственным источником финансирования инноваций. А, как известно, развитие инноваций помогает экономике выходить из кризиса, а конкретным предприятиям производить конкурентоспособную продукцию.

Что касается тенденций развития лизинга в России, здесь, в первую очередь, важно отметить, что в нашей стране лизинг всегда развивался специфически: известны особенности его развития до революции, после либерализации экономики, активный рост в начале 21 века. Развитию лизинга в

России способствуют: экономический рост до кризиса, инвестиционный спрос для обновления производственных фондов и расширения производства, востребованность его классических преимуществ (налоговые льготы и возможности применения ускоренной амортизации). Получить необходимое оборудование в лизинг проще, чем оформить кредит для его покупки (в особенности для предприятий малого и среднего бизнеса).

В целом основными тенденциями на российском лизинговом рынке в последние годы стали: усиление конкуренции, экспансия крупнейших игроков в регионы (ОАО «ВЭБ-Лизинг», ОАО «ВТБ-Лизинг», ЗАО «Сбербанк Лизинг»), слияние и поглощение лизинговых компаний, растущая доля государственного присутствия на рынке, территориальный дисбаланс развития рынка.

Основные проблемы развития лизинга в России:

1. Бюджетный дефицит и высокий уровень процентный ставок;
2. Недостаточность стартового капитала и финансовая слабость лизинговых компаний, которые во многом зависят от банковского капитала;
3. Двойное обложение НДС, этот налог взимается за приобретаемое лизингодателем оборудование и начисляется на лизинговые платежи;
4. Недостаточное понимание сущности лизинга, его достоинств потенциальными лизингополучателями и лизингодателями;
5. Отсутствие инфраструктуры лизингового рынка, сети лизинговых компаний, консалтинговых фирм, которые обслуживали бы всех участников лизинговых отношений;
6. Отсутствие системы информационного обеспечения лизинга, которая обеспечивала бы постоянной и доступной информацией о предложениях лизинговых услуг;
7. Недостаточная квалификация и нехватка опытных кадров для лизинговых компаний;
8. Слабое развитие вторичного рынка оборудования и транспорта;
9. Несогласованность действий и использование власти и отсутствие четкой и обоснованной государственной инвестиционной стратегии по развитию лизинга и его использованию в инновационных проектах.

Кроме того, существуют и сложности для участников лизинговых отношений, такие как необходимость залога и крупного аванса, проблемы с определением кредитоспособности партнеров. Ставки банка для кредитов, выдаваемых на покупку лизингового имущества, варьируется от 15 до 21%. Кредит выдается лизинговой компании при условии, что лизингополучатель вносит на его счет 20-30% аванса, при этом лизингодатель накручивает еще 2-3% для получения дохода и покрытия расходов. В итоге лизингополучатель должен оплатить, во-первых, стоимость покупки лизингодателем имущества у продавца, во-вторых, 21% стоимости кредита и, в-третьих, вышеназванные 2-3% дополнительных процента – вознаграждения лизингодателя [3].

Указанные факторы, не способствуют подобающему развитию лизинга, но, как видно, и не останавливают его развитие. Между тем, большие надежды и опасения следует связывать с последствиями присоединения России к ВТО. С одной стороны, этот процесс создает благоприятные условия для выхода российских лизинговых компаний на международные рынки, а с другой – открывает новые возможности для иностранной интервенции на российский рынок лизинга.

Российские лизинговые компании получают действительно удобные условия от присоединения России к ВТО. Так как в России отсутствуют законодательные требования к достаточности капитала для лизинговых компаний (как, например, в банковской сфере) и членство в ВТО позволяет осуществить свою деятельность, имея уставный капитал минимального размера [2].

Усиление интеграции России в мировую финансовую систему, приведет к удешевлению кредитных ресурсов. Это произойдет, за счет упрощения доступа к кредитам иностранным банкам, за счет снижения стоимости кредитных ресурсов российских рынков под влиянием усиления конкуренции в результате прихода на российский кредитный рынок зарубежных компаний.

Вместе с тем развитие рынка лизинговых услуг в рамках присоединения России к ВТО будет способствовать развитию экономики нашей страны по ряду направлений, таких как: модернизация производственных фондов промышленных предприятий, развитие транспортных связей, развитие добывающей промышленности за счет лизинга нефтяного и других видов оборудования, развития строительства, развития автомобильной промышленности, в том числе сельскохозяйственной техники, развитие малого и среднего предпринимательства, снижение стоимости лизинговых услуг.

Кроме того, развитие лизингового рынка будет способствовать укреплению финансовой системы России. Только финансовый рынок поможет обеспечить в стране более сбалансированный, основанный на инновациях и стабильный в долгосрочной перспективе экономический рост.

Следует также отметить, что последствия присоединения России к ВТО для рынка лизинга должны быть положительными. Поскольку «Россия получила довольно выгодные права», ей удалось выторговать условия допуска филиалов иностранных банков на внутренний рынок: иностранные банки смогут работать лишь через российские дочерние предприятия, регистрируемые и регулируемые ЦБ, следовательно, и условия для лизинга также должны быть выгодными.

Основываясь на вышеуказанном, следует сформировать рекомендации для российских компаний по развитию рынка лизинговых услуг:

1. Лизинговым компаниям следует работать над повышением гибкости, необходимой для адаптации к малейшим изменениям спроса, а

также уделять повышенное внимание к маркетингу для отслеживания ситуации на рынке.

2. Необходимо разнообразить спектр предоставляемых услуг, например, оказывать помощь в страховании имущества или помогать компаниям решать текущие вопросы в процессе эксплуатации имущества.

3. Необходимо разрабатывать специальные проекты, программы для лизинга наиболее перспективных отраслей: коммуникационные технологии, строительство, добывающее и топливно-энергетические отрасли [1].

Однако для формирования долгосрочных перспектив развития лизинга в России, на лизинговую деятельность следует взглянуть со стороны стратегической значимости этого процесса, а это требует формирования и развития государственной поддержки и частных инициатив по формированию стратегических лизинговых партнерств между лизингодателями, лизингополучателями, банками и лизинговыми компаниями. Лизинг должен пониматься как эффективный финансовый инструмент модернизации экономики и формирования ее инновационной инфраструктуры.

Литература:

1. Лизинг в 2013-м: чего жду участники рынка? [Электронный ресурс]. – Информационный портал All leasing. – [2013]. – Режим доступа: <http://www.all-leasing.ru/analitic/detail/1006123/>
2. Новости лизингового рынка [Электронный ресурс]. – Информационный портал Fine Finance. – [2013]. – Режим доступа: <http://finefinance.ru/lizingovyj-rynok>
3. Мишина М. С. Подходы к управлению риском ликвидности в лизинговых компаниях // Проблемы анализа риска. 2012. Т. 9. №1. С. 50 – 63.

Э. В. Кустриков

СПбГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

к.э.н., доцент Тихонова М. В.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ ТЕХНОПАРКА «ГОРНЫЙ»

В статье рассмотрена актуальность проблемы взаимосвязи научного потенциала и практического внедрения результатов научной деятельности, предложена организационная структура для создания технопарка «Горный» в стенах Национального минерально-сырьевого университета «Горный».

The article considers the relationship between scientific capacity and the scientific activities practical implementation results problem relevance, organizational structure for creating an industrial park "Mountain" at the National University of mineral resources "Mountain" is proposed.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, технопарк, коммерциализация, организационно-экономический механизм, бизнес-инкубатор, высшее учебное заведение.

Key words: innovation, innovative activity, technology park, commercialization, organizational and economic mechanism, business incubator, higher education institution.

В наше время инновационное развитие экономики страны является одним из ключевых направлений государственной политики. Это развитие не возможно без образования и развития локальных источников инновационной деятельности, в число которых входят и высшие учебные заведения. Из практики известно, что немалое число интересных разработок и полезных инженерных решений так и остаются в проектной форме, не доходя до фактической реализации.

В связи с тем, что для осуществления инновационной деятельности необходим не только интеллектуальный капитал, но и финансовая возможность, особое внимание в процессе инновационной деятельности следует отвести коммерциализации результатов, как основе получения экономического результата и возможности продолжения НИОКР.

Постепенно ускоряющийся темп внедрения новых технологий диктует темп необходимой динамичности внедрения новых разработок, в соответствии, с чем очень важную роль принимают на себя технопарковые структуры, являющиеся объектами концентрированной коммерциализации инноваций.

В связи с этим, с целью повышения отдачи от инновационной деятельности вузов целесообразно внесение качественных структурных изменений в академическую систему. Одним из наиболее перспективных решений является создание технопарковой структуры внутри вуза, которая может обеспечить эффективную коммерциализацию научных разработок, а так же повысить уровень подготовки выпускников, делая их более адаптированными к условиям современной рыночной системы.

При современных условиях конкурентной борьбы одним из основных качеств, необходимых компании для выживания, становится ориентированность на инновационную деятельность. Так как именно инновации способны принести фирме на неопределенный срок конкурентный преимущества, необходимые для завоевания большей доли на рынке.

Ввиду важности инновационного развития, особую роль, по сравнению с прошедшими годами, приобретает научное предпринимательство, основанное на деятельности научных коллективов, включая высшие школы. Осуществление инновационной деятельности с требуемой в современных условиях интенсивностью возможно только путем тесного сближения науки и практики. Без научного обоснования практический потенциал будет стоять на месте, а без практического применения наука будет находиться только в проектной форме.

Однако, простого синтеза науки и практики мало, необходим целеполагающий вектор, а именно экономически выгодная направленность, диктующая правильный отбор научно-практических идей. Именно на стыке науки, практики и экономической востребованности может возникнуть новая функциональная бизнес единица – бизнес-инкубатор, технопарк или технополис.

Взятая за основу научная среда вуза может позволить системно обеспечить зарождающуюся инновационную структуру теоретическим и эмпирическим научным потенциалом, одновременно задавая импульс к трансформации этого научного потенциала в инновационные проекты, а постепенно и в инновационные продукты, системы, технические решения, путем создания технопарковой структуры.

Создание технопарковой структуры в стенах университета позволит повысить интенсивность инновационной деятельности в нем, что, в свою очередь, поспособствует привлечению молодых мотивированных научных кадров. Так же такая структура позволит упрочнить имеющиеся связи с потребителями результатов инновационной деятельности и организовать новые связи.

Схема функционирования создаваемого технопарка «Горный» должна отражать весь путь инновационного продукта по фазам (рис 1), причем осуществление всех фаз должно проходить в стенах технопарка.



Рисунок 1. Фазы разработки инновационного продукта внутри технопарка

Положительным результатом интеграции системы технопарка в структуру Горного университета можно будет считать в случае установления стойкого равновесия между предлагаемыми к участию проектами и проектами, получающими внедрение и применение в минерально-сырьевом секторе. Без введения активных мер по коммерциализации инновационной деятельности достичь положительного результата в этом показателе не удастся.

Процесс разработки организационной структуры начнем с выбора системы учредителей, возможны два варианта: с одним учредителем и с несколькими. В случае организационной системы с одним учредителем, им будет являться НМСУ «Горный», процесс управления и принятия решений будет проходить по более простой схеме, однако есть возможность, что некоторые окажутся невостребованными. Система с несколькими учредителями открывает значительные горизонты для партнеров ВУЗа, вви-

ду заинтересованности в передовых разработках в своих сферах. Система с несколькими учредителями может иметь значимые плюсы.

Так как многие из партнеров университета могут быть заинтересованы в деятельности технопарка, то упрощается сбор первоначальных инвестиций, так же система финансирования становится более надежной.

Параллельно усложнению системы управления и принятия решений улучшается качество управления, приобретает более четкую структуру, ввиду учета интересов каждого учредителя по тому или иному проекту. Также при разработке проектов, связанных непосредственно с деятельностью компаний – партнеров ВУЗа, обеспечивается лучшая информационная база для исполнителей проекта.

В связи с описанными плюсам системы организации с несколькими учредителями, выбирается эта организационная структура.

Все подразделения в предлагаемой структуре предлагается разделить на два основных блока: организационный или инфраструктурный и научно-производственный (рис 2).

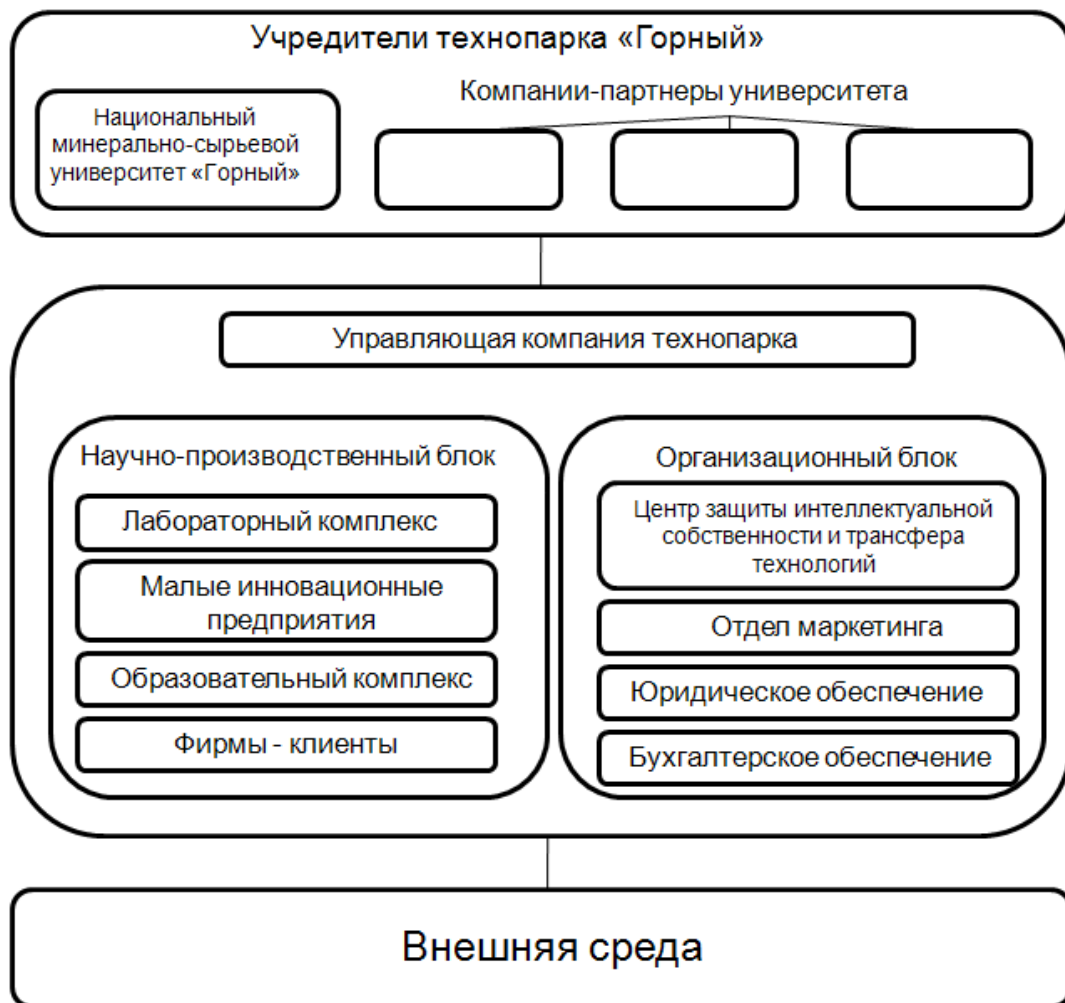


Рисунок 2. Организационная структура технопарка «Горный»

К научно-производственному блоку относятся: лабораторный комплекс, образовательный комплекс, сторонние фирмы-клиенты, внутренние малые и средние инновационные предприятия.

К организационному блоку отнесем: центр защиты интеллектуальной собственности и трансфера технологий, отдел маркетинга; юридическое и бухгалтерское обеспечение отдается в соответствующие службы университета.

Научно-производственный блок можно представить интеллектуальным центром технопарка, в котором происходит концентрированная научная работа над инновационными проектами, ввиду тесной работы друг с другом специалистов, представляющих разные области знаний или разные научные школы, происходит интенсификация научно-проектного процесса по сравнению со стандартной процедурой, принятой в ВУЗе.

Основной научный потенциал представлен сотрудниками и учащимися вуза, среди сотрудников должно быть обеспечено как участие профессорско-преподавательского состава, так и научных сотрудников (не обремененных учебной и бумажной работой в вузе), учащиеся вуза могут принимать участие в деятельности технопарка с первого курса обучения, соответственно участниками научной деятельности технопарка могут быть студенты, магистры, аспиранты и их команды.

В процессе разработки какого – либо проекта огромную роль играет команда проекта, исходя из этого, руководитель должен строго представлять, какую долю в общей процесс вносит каждый участник и уметь налаживать работу между ними. Поскольку технопарк создается на базе Горного университета, то обязательным условием принятия инновационного проекта к участию на льготных условиях, как минимум один человек команды должен являться обучающимся в университете или сотрудником университета.

Каждый удачный инновационный проект на выходе становится малым или средним инновационным предприятием, в связи с отраслевой ориентацией вуза, а так же принятого состава учредителей, можно сказать, что большая часть таких проектов будет направлена на сырьевую базу и иметь заранее организованные каналы сбыта продукции. С этой точки зрения, организация такого технопарка позволяет фирмам-соучредителям готовить для своей структуры малые дочерние инновационные предприятия. При соответствующей экономической выгоде малые инновационные предприятия могут покинуть стены технопарка и переехать ближе к основному производству первоначальной фирмы-заказчика исследования.

А. С. Миронова

СПбГЭУ, программа «Финансовый менеджмент»

к.э.н., доцент Сахновская О. Е.

ПРИМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье рассмотрены ключевые особенности стратегического управления затратами, его преимущества перед оперативным управлением издержками. Приведен алгоритм действий, позволяющих сформировать систему стратегического управления затратами.

The article covers the key features of strategic cost management, its' advantages over operational cost management. A set of actions necessary for building-up a system of strategic cost management is also given.

Ключевые слова: стратегическое управление затратами, издержки, конкурентоспособность.

Key words: strategic cost management, costs, competitiveness.

На современном этапе немногие российские предприятия пользуются методами стратегического управления затратами (СУЗ), обеспечивая рентабельность продаж за счет уровня отпускных цен. Отчасти это вызвано высоким уровнем инфляции, нацеленностью на быстрый результат и ресурсоемкостью внедрения методов стратегического управления затратами. Однако стратегия, ориентированная на снижение затрат, в долгосрочной перспективе обеспечивает рост эффективности производства и повышение конкурентоспособности компании. Формирование алгоритма действий, позволяющих применить на предприятии систему стратегического управления затратами, является целью исследования, изложенного в статье.

Теоретической основой исследования послужили работы отечественных и зарубежных авторов: Михайлова Н.С., Калинина Е.А., Беляева Н.С., Aluko S. Внедрение системы СУЗ рассматривается ими как инновационный фактор увеличения рентабельности компании в условиях неизбежного роста конкуренции в результате вступления России в ВТО [5, с. 71]. К возможным проблемам формирования эффективной системы СУЗ относят качество анализа цепочки ценностей и сравнение возможностей компании с особенностями отрасли [4, с. 74]. Также к проблемам использования СУЗ относят некорректную организационную работу по структурированию и контролю информации [10, с. 34]. Подчеркивается важность выбора конкретного метода управления издержками [2].

Стратегическое управление затратами представляет собой деятельность по принятию и осуществлению стратегических решений, связанных с издержками, основанную на сравнении ресурсного потенциала компании с возможностями и угрозами деловой окружающей среды [7, с. 30].

СУЗ включает в себя совокупность приемов по определению оптимального уровня издержек и его регулированию при производстве товаров или оказании услуг в долгосрочной перспективе.

Данные о затратах используются для формирования и выполнения общей конкурентной стратегии компании, которая направлена на достижение установленной цели и получение устойчивого преимущества по затратам перед конкурентами [1, с. 120]. Конкурентное преимущество по затратам означает, что совокупные издержки компании при выполнении всех бизнес-процессов меньше аналогичных расходов её настоящих и потенциальных конкурентов.

В отличие от оперативного управления издержками, позволяющего минимизировать затраты и определить их уровень, СУЗ переходит к их оптимизации [8, с. 101]. Использование методов СУЗ дает возможность оценивать конкурентную позицию компании, её продукции или услуг, своевременно отслеживать и реагировать на изменения рынка.

К основным методам стратегического управления затратами относятся:

- управление затратами по видам деятельности (Activity Based Costing);
- управление затратами по стадиям жизненного цикла продукции (Life Cycle Costing);
- таргет-костинг (Target Costing);
- кайзен-костинг (Kaizen Costing);
- бенчмаркинг (Benchmarking);
- метод стратегического управления издержками (Strategic Cost Management);
- функционально-стоимостной анализ (Value Engineering).

Выделим основные отличия методов стратегического управления затратами от методов оперативного управления затратами в таблице 1.

Таблица 1

**Сравнение методов оперативного
и стратегического управления затратами**

№ п/п	Особенности методов оперативного управления затратами	Особенности методов стратегического управления затратами
1	Цель – снижение издержек любыми способами для достижения конкурентных преимуществ	Эта цель зависит от основной стратегии компании – лидерства по затратам или дифференциации продукции
2	Калькуляция затрат по месту возникновения (на единицу продукции, на подразделение)	Калькуляция затрат по виду деятельности: приносящие дополнительную ценность и не приносящие дополнительную ценность (перспективны для снижения затрат)
3	Описание затрат – простое разделение на прямые и накладные	Большая часть накладных расходов переходит в категорию прямых на основании факторов затрат (рассматривается сущность затрат) [6, с. 155]

Окончание табл. 1

№ п/п	Особенности методов оперативного управления затратами	Особенности методов стратегического управления затратами
4	Рассчитано на короткий промежуток времени, учитывает процессы, происходящие внутри компании [9, с. 1587]	Рассчитано на долгосрочный промежуток времени, оценивает влияние текущих решений на положение компании в будущем. Учитывает процессы внутри компании и внешние факторы [3, с. 81]

Сформулируем основные принципы построения системы СУЗ (табл. 2).

Таблица 2

Принципы построения системы СУЗ

№ п/п	Принцип	Суть принципа
1	Системность	Обеспечение всех уровней иерархии управления предприятием необходимой информацией о затратах на всех стадиях стратегического управления
2	Интегративность	Применение различных способов и методов в процессе формирования, контроля, регулирования
4	Экономичность	Затраты на функционирование СУЗ должны быть минимальными
5	Надежность	Информация о затратах должна отражать реальный процесс работы компании
6	Эффективность	СУЗ должна содействовать достижению минимально необходимого уровня затрат и принятию наиболее эффективных стратегических управленческих решений

Формирование системы стратегического управления затратами – процесс, касающийся всего предприятия. Проанализировав основные особенности и характеристики СУЗ, представим данный процесс в виде алгоритма, состоящего из следующих этапов (рисунок 1).

Стратегическое управление затратами – актуальный и перспективный инструмент управления и контроля издержек. Его более активное использование на российских предприятиях позволило бы нивелировать потери от быстро меняющегося окружения и усложняющихся рыночных условий. Применение сформированного алгоритма действий по использованию системы стратегического управления затратами делает возможным достижение стратегических целей компании:

- повышение эффективности производства;
- максимизация прибыли в будущем;
- повышение конкурентоспособности;
- достижение определенной рыночной доли.

Совершенствование системы управления затратами – это возможность развития предприятий в современных рыночных условиях.

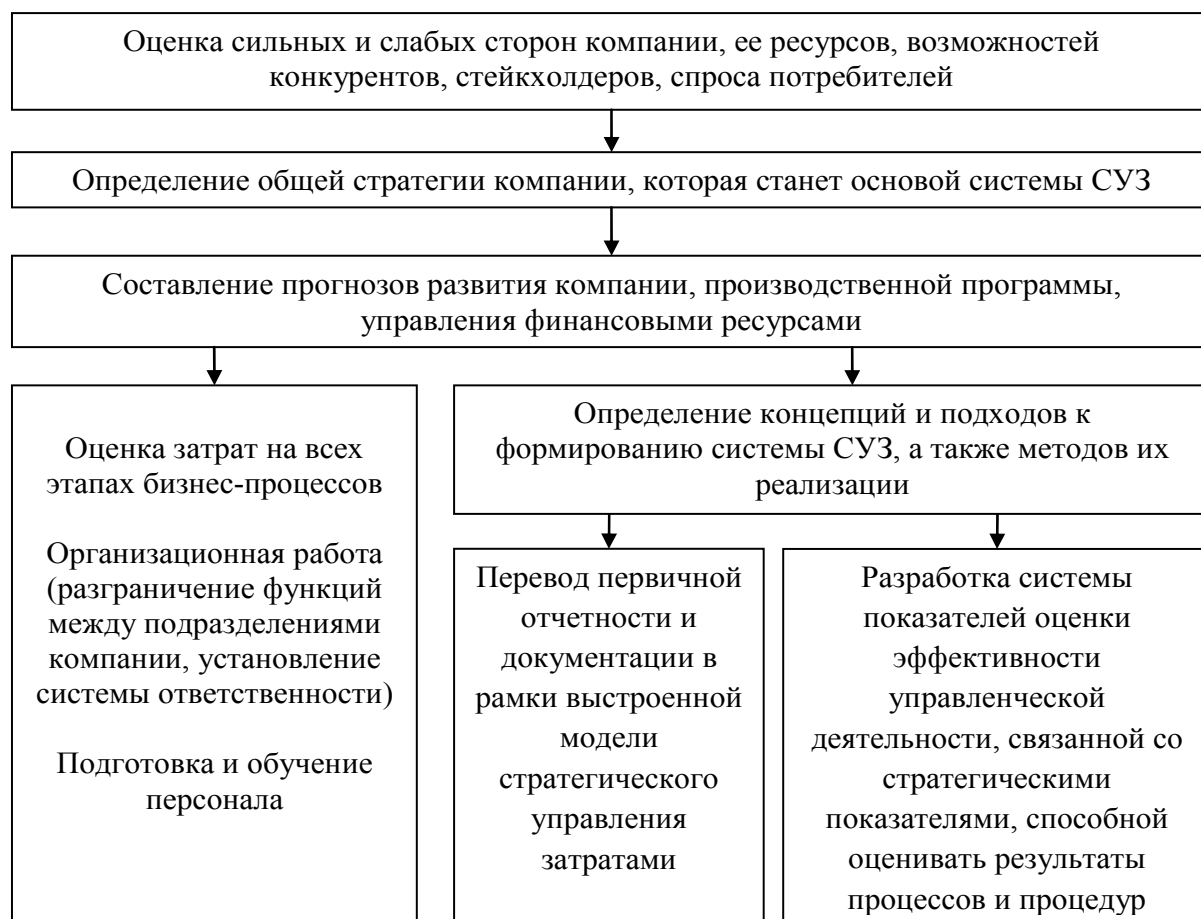


Рисунок 1. Алгоритм формирования системы СУЗ

Литература:

1. Адамова Г.А. Стратегическое управление затратами // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 11. – с. 120-122.
2. Беляева Н.С. Взаимосвязь систем учета и калькулирования затрат промышленных предприятий для целей их стратегического управления [Электронный ресурс] / Н.С. Беляева // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2014/ekon23.html>. (18.04.2014).
3. Зеленский Ю.А. Стратегический подход к управлению затратами организации: методологические и методические особенности // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2012. – № 2 (16). – С. 80-84.
4. Калинина Е.А. Проблемы формирования эффективной системы управления затратами промышленного предприятия // Экономика и управление. – 2009. – № 12. – с. 72-74.
5. Михайлова Н.С., Михайлов А.А. Система управления затратами как инновационный фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2013. – № 1 (99). – с. 69-71.
6. Нуян О. А. Методы учета и управления затратами предприятия // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 12. – с. 154-158.
7. Хижняк Е.А. Формирование системы стратегического управления затратами // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 1 (21). – С. 28-35.
8. Щиборщ К.В. Стратегическое управление затратами // Аудит и финансовый анализ. – 2007. – № 4. – с. 101-104.

9. Юзвович Л.И. Концепция системного управления затратами предприятия в условиях динамичной экономической среды // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10. – с. 1587-1592.

10. Aluko S., Mayhall J. Strategic cost management // Financial Management. – 2010. – № 9. – p. 34-35.

М. В. Некрасов

СПбГЭУ, программа «Финансовый менеджмент на
промышленных предприятиях»
к.э.н., доцент Тихонова М. В.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Статья посвящена роли инвестиционной стратегии в развитии предприятия, рассмотрены основные этапы построения оптимальной инвестиционной стратегии. На основании анализа материала делается вывод о влиянии инвестиционной стратегии на эффективность работы фирмы в целом.

Article is devoted to a role of investment strategy in enterprise development, the main stages of creation of optimum investment strategy are considered. On the basis of the analysis of a material the conclusion about influence of investment strategy on overall performance of firm as a whole is drawn.

Ключевые слова: инвестиционная стратегия, этапы, анализ, развитие, выживание.

Keywords: investment strategy, stages, analysis, development, survival.

В настоящее время развитие инвестиционной деятельности предприятия становится все более и более актуально в связи с желанием повысить конкурентоспособность российских предприятий на мировой арене. Во времена СССР, в условиях командно-административной системы государство полностью контролировало деятельность предприятий. В современных реалиях рыночной системы, инвестиционная стратегия стала представлять собой один из важнейших видов стратегий предприятия, определяющей все основные направления развития его инвестиционной деятельности путем образования долгосрочных инвестиционных целей, выбора наиболее эффективных путей их достижения, оптимальной корректировки направлений формирования и использования инвестиционных ресурсов при постоянно изменяющихся условиях внешней среды. В системе такого управления обычно выделяют три основных вида – корпоративную стратегию, функциональные стратегии и стратегии отдельных хозяйственных единиц.

Функциональные стратегии предприятия формируются, в основном, по видам его деятельности и важнейшим функциональным подразделениям предприятия. Функциональные стратегии направлены на детализацию

и реализацию основных целей корпоративной стратегии, на обеспечение ресурсной базой стратегий отдельных хозяйственных единиц.

Инвестиционная стратегия является одной из функциональных стратегий предприятия и с точки зрения стратегического управления имеет следующие характеристики:

- охват всех основных направлений развития инвестиционной деятельности и инвестиционных отношений предприятия;
- способствует формированию специфических инвестиционных целей развития предприятия в долгосрочном периоде;
- учитывает изменчивые условия внешней среды в процессе инвестиционного развития предприятия и оперативно реагирует на эти изменения;
- определяет направления формирования и использования инвестиционных ресурсов предприятия.

При этом инвестиционная стратегия, по мнению многих исследователей, должна включать такие составляющие как: стратегия реального инвестирования предприятия (формирование общих направлений в стратегической перспективе), стратегия формирования инвестиционных ресурсов предприятия (финансовое обеспечение инвестиционной деятельности предприятия в предстоящем периоде), стратегия финансового инвестирования предприятия (выбор типа портфеля финансовых инвестиций), стратегия повышения качества управления инвестиционной деятельностью.

Разработка инвестиционной стратегии играет большую роль в обеспечении эффективного развития предприятия. Эта роль заключается в:

- обеспечении механизма реализации долгосрочных общих и инвестиционных целей предстоящего экономического и социального развития предприятия;
- реальной оценке инвестиционных возможностей предприятия;
- максимальном использовании инвестиционного потенциала;
- обеспечении быстрой реализации новых перспективных инвестиционных возможностей, которые возникают в процессе постоянных изменений факторов внешней среды;
- выявлении особенностей предприятия и его конкурентных преимуществ в инвестиционной деятельности
- обеспечение четкой связи перспективного, текущего (тактического) и оперативного управления инвестиционной деятельностью предприятия;
- формирование основных критериев выбора инвестиционных управленческих решений.

Внутри инвестиционной стратегии формируется значение основных критериальных оценок выбора инвестиционных проектов и финансовых инструментов инвестирования. Разработанная инвестиционная стратегия является одной из базовых предпосылок стратегических изменений организационной структуры управления и культуры.

Отсюда следует, что разработка инвестиционной стратегии компании позволяет целесообразно использовать инвестиционные ресурсы предприятия, что, в конечном счете, ведёт к повышению эффективности его деятельности.

Этапы разработки инвестиционной стратегии предприятия и их особенности:

1. Определение общего периода формирования инвестиционной стратегии. Для этого периода характерен ряд условий. Главным условие – продолжительность периода, необходимого для формирования общей стратегии развития предприятия, так как инвестиционная стратегия стоит ниже по уровню и не может выходить за пределы этого периода. Еще одним условием является предсказуемость развития экономики в целом и конъюнктуры тех сегментов инвестиционного рынка, с которыми связана предстоящая инвестиционная деятельность компании, учитывая нынешнюю нестабильность, а иногда и непредсказуемость развития экономики страны этот период не должен быть слишком продолжительным, в среднем около 3 лет. Также стоит учесть отраслевую принадлежность предприятия, его размер и стадию жизненного цикла.

2. Исследование факторов внешней инвестиционной среды и конъюнктуры инвестиционного рынка. Оно включает в себя изучение экономико-правовых условий инвестиционной деятельности компании и возможность их изменения в будущем, анализ конъюнктуры инвестиционного рынка и факторы ее определяющие, а также прогнозирование конъюнктуры некоторых сегментов этого рынка, которые связаны с предстоящей инвестиционной деятельностью предприятия.

3. Оценка сильных и слабых сторон предприятия, определение особенностей его инвестиционной деятельности. В процессе оценки выявляется способность предприятия воспользоваться открывшимися инвестиционными возможностями, а также учесть внутренние его характеристики, ослабляющие эффективность инвестиционной деятельности. Для изучения внутренних проблем используется метод управленческого обследования предприятия, изучаются отдельные функциональные зоны, обеспечивающие развитие инвестиционного процесса. Для успешной разработки инвестиционной стратегии в управленческое обследование включают следующие функциональные зоны: маркетинговые возможности расширения объемов и диверсификации операционной и инвестиционной деятельности; финансовые возможности формирования инвестиционных ресурсов; численность, профессиональный и квалификационный состав персонала, обеспечивающего его разработку и реализацию инвестиционной стратегии; доступная предприятию информационная база, обеспечивающая подготовку альтернативных стратегических инвестиционных решений; состояние организационной структуры управления и инвестиционной культуры.

4. Формирование стратегических целей инвестиционной деятельности предприятия. Главной целью этой деятельности является повышение уровня благосостояния собственников компании и максимизация её рыночной стоимости, основываясь на особенности предстоящего инвестиционного развития предприятия. Система стратегических целей должна обеспечивать выбор наиболее эффективных направлений реального и финансового инвестирования; формирование достаточного объема инвестиционных ресурсов и их оптимизация; приемлемость уровня инвестиционных рисков..

5. Одним из основных этапов является анализ стратегических альтернатив и выбор стратегических направлений и форм инвестиционной деятельности. Он включает поиск альтернатив решения поставленных стратегических инвестиционных целей, их оценку с позиций внешних возможностей и опасностей, а также реального внутреннего инвестиционного потенциала и отбор наиболее приемлемых. Такой поиск альтернатив и выбор стратегии, отвечающих поставленным целям, ведется на отраслевом и региональном уровне, по различным объектам стратегического управления, по реальным и финансовым инвестициям и т.п.

6. Определение стратегических направлений формирования инвестиционных ресурсов. В процессе этого этапа разработки инвестиционной стратегии прогнозируется общий объем необходимых инвестиционных ресурсов, обеспечивающих реализацию стратегических направлений и форм реального и финансового инвестирования; дифференцируется потребность в инвестиционных ресурсах по отдельным этапам стратегического периода; оптимизируется структура источников их формирования, обеспечивающая финансовое равновесие предприятия в процессе его развития.

7. Формирование инвестиционной политики по основным аспектам инвестиционной деятельности. Этот этап формирования инвестиционной стратегии позволяет обеспечить интеграцию целей и направлений инвестиционной деятельности с основными механизмами их реализации в рассматриваемой перспективе. В отличие от инвестиционной стратегии в целом, инвестиционная политика формируется лишь по конкретным направлениям инвестиционной деятельности предприятия, требующим обеспечения наиболее эффективного управления для достижения главной стратегической цели этой деятельности.

8. Разработка системы организационно-экономических мероприятий по обеспечению реализации инвестиционной стратегии. В системе этих мероприятий предусматривается формирование на предприятии новых организационных структур управления инвестиционной деятельностью; создание «центров инвестиций» разных типов; внедрение новых принципов инвестиционной культуры; создание эффективной системы стратегического инвестиционного контроллинга и т.п.

9. Оценка результативности разработанной инвестиционной стратегии. Этот этап завершает процесс разработки инвестиционной стратегии. Такая оценка проводится по системе специальных экономических и внеэкономических критериев, устанавливаемых предприятием.

В конечном итоге формирование стратегии предприятия должно дать ответы на три вопроса:

1. Что нужно развивать?
2. Сколько мы на это потратим?
3. Сколько мы на этом заработаем?

Процесс реализации стратегии может быть разделен на два этапа:

1. Процесс стратегического планирования – выработка набора стратегий, начиная с базовой стратегии предприятия и заканчивая функциональными стратегиями и отдельными проектами. Стратегические планы должны быть разработаны таким образом, чтобы они оставались не только целостными в течение длительного времени, но и сохраняли гибкость. Общий стратегический план следует рассматривать как систему мероприятий, направляющую деятельность предприятия в течение продолжительного периода времени, с учетом постоянных корректировок в связи с постоянно меняющейся деловой и социальной обстановками.

2. Процесс стратегического управления – реализация определенной стратегии во времени, переформулирование стратегии в свете новых обстоятельств.

В современных экономических реалиях многие российские компании сталкиваются с проблемой выживания, и только потом с проблемами минимизацией потерь и максимизацией возможностей развития, для реализации накопившихся конкурентных преимуществ. Основная возможность решения проблемы выживания – выбор оптимальной инвестиционной стратегии, которая будет эффективным инструментом стратегического управления. Без такой стратегии предприятие просто умрет в условиях жесточайшей конкуренции на внутреннем рынке со стороны как отечественных, так иностранных производителей, а также крайней нехватки инвестиционных средств.

Отечественная практика показывает, позитивные результаты по преодолению последствий экономического кризиса достигаются при условии изменения политики сбыта готовой продукции, совершенствования финансовой политики новые схем расчетов с поставщиками сырья. Важную роль играет принятие новых оригинальных управленческих решений по привлечению инвестиционных средств, грамотное управление финансовыми потоками и снижение налогов

На фоне всего выше сказанного, инвестиционная стратегия становится одним из определяющих факторов успешного и эффективного развития предприятия. Она определяет долгосрочные цели развития, строит

конкретные задачи по их достижению, оценивает реальные возможности и перспективы фирмы, позволяет использовать ее потенциал более эффективно, учитывает влияние различных различных внешних факторов на инвестиционную среду, в том числе и конкурентов.

Литература:

1. Лахметкина Н. И. Инвестиционная стратегия предприятия: учебное пособие / Н. И. Лахметкина. М.: Кнорус, 2008.
2. <http://www.financialmanager.ru/>
3. Бясов К. Т. Основные этапы разработки инвестиционной стратегии организации.

А. А. Никитина

СПБГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

к.э.н., доцент Хакимова Г.Р.

СТРАТЕГИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Автор описывает основные этапы и особенности стратегии производственного развития промышленных предприятий в современных условиях, позволяющего занять устойчивое положение в отрасли.

The author describes the main stages and features of production development strategy of enterprises in modern conditions, which allow to borrow steady position in the industry.

Ключевые слова: стратегическое управление, производственная стратегия, предприятие, развитие, разработка.

Keywords: strategic management, production strategy, enterprise, development, creation.

Управление производственным предприятием в современных условиях является сложным, многогранным процессом. Руководству необходимо управлять не только самой организацией, ее инфраструктурой, но своевременно и точно реагировать на изменения внешней среды. Научно-технологический прогресс, рост темпа изменения и неопределенности внешней среды, все это заставляет систему управления предприятия совершенствоваться. В свою очередь это тесно связано с внедрением механизмов улучшения производственных процессов, что влечет за собой необходимость разработки производственной стратегии.

В менеджменте существует множество определений, связанных с общим пониманием стратегии.

Стратегия – интегрированная модель действий, предназначенных для достижения целей предприятия. Ее содержанием служит набор правил при

принятии решений, используемый для определения основных направлений деятельности.

Производственная стратегия предприятия связана с разработкой и реализацией основных направлений его деятельности в области выпуска продукции. При этом следует заметить, что производственный процесс – наиболее стабильный вид практической деятельности, а в случае возникновения нестабильности в производственной сфере потрясения на предприятии оказываются наиболее сильными. Таким образом, производственная стратегия является важнейшим инструментом управления предприятием и, по мере необходимости, в нее своевременно вносятся корректировки [3].

К сожалению, на многих предприятиях до сих пор имеет место традиционная производственная стратегия, которая затрагивает лишь решение задач, связанных с достижением запланированных объемов производства, связанных с целями по сбыту продукции и экономии на издержках. Такой подход не в полной мере позволяет удовлетворить запросы менеджмента по увеличению рыночного потенциала компании. Для достижения конкурентного преимущества производственная деятельность должна быть тесно связана со всеми другими основными видами деятельности предприятия: финансовой, маркетинговой, кадровой и т.д., к процессу планирования производственной стратегии должны привлекаться ключевые менеджеры всех структур.

Для совершенствования процесса управления производством руководителям необходимо принимать во внимание различные факторы. Важно учитывать имеющиеся уникальные ресурсы, результаты прошлой и текущей деятельности, состояние производственного потенциала, факторы, влияющие на производственную стратегию и внешние факторы.

К внешним факторам, определяющим производственную стратегию, следует отнести факторы производства, факторы предприятия и факторы внешней среды.

Разрабатывая стратегию производства, необходимо учитывать изменения на рынке, влияющие на политику поставщиков, потребителей, технологические перемены и конкурентную среду.

Мониторинг производственной деятельности предприятий-конкурентов, выявляющий их сильные и слабые стороны в организации производства, позволяет не только быть в курсе технологического развития, но и своевременно реагировать на новые тенденции в отрасли. Так же, технологическое развитие отрасли определяет изменения запросов потребителей к качеству продукции. Все это ведет к изменениям в работе с контрагентами, в отношениях с которыми предприятие вступает уже как потребитель продукции и услуг.



Рис. 1. Факторы, определяющие производственную стратегию

Стратегическое управление, несомненно, учитывает маркетинговую стратегию предприятия, которая должна быть учтена в производственной стратегии. Согласно теории маркетинга производство является элементом системы маркетинга предприятия, обуславливая выпуск продукции, востребованной рынком, в нужном качестве, объеме, в установленные сроки. Выполняя функцию интеграционного механизма между предприятием, его производством и внешней средой, маркетинг определяет цели и конечные параметры производства, ориентированного на рынок.

Учитывая тенденцию предприятий к переходу на инновационный тип развития необходимо взаимодействия подразделений НИОКР и производства, при чем, взаимодействие между отделами, должностные барьеры и длительные временные интервалы в принятии решений должны быть исключены соответствующей организационной структурой. Все это невозможно реализовать без финансирования и квалифицированного персонала, работа которого определяется организационной культурой на предприятии в целом.

Рассмотренные факторы являются необходимыми составляющими при разработке производственной стратегии предприятия в современных условиях. Для выхода организации на новый уровень развития и возможностей расширения рыночного потенциала руководство должно учитывать важность повышения эффективности и качества производства.

Литература:

- 1 Валовой П.А., Производственная стратегия предприятия// – М, Русь. -2008. – 243 с.
- 2 Бруско В.В. Производство и стратегия// – СПб.- Нева. – 2010.- 359 с.
- 3 Ганков И. Предмет стратегического планирования: Статья //Электронный ресурс – Режим доступа <http://www.e-executive.ru/community/articles/686455/>
- 4 Буйнов М.А. Договорные отношения в современной экономике// – М: Тиа+, 2008, 287 с.
- 5 Стратегия: понятия и определения. Классификация стратегий. // Электронный ресурс – Режим доступа <http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm>

К. И. Поликарпов

СПбГЭУ, программа «Финансовый менеджмент на
промышленных предприятиях»
д.э.н., доцент Ветрова Е. Н.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННО-АКТИВНОЙ ФИРМЫ

В статье представлена актуальность и значимость совершенствования финансового планирования в организации в целях обеспечения устойчивого, экономически эффективного развития финансово-хозяйственной деятельности. Предложены наиболее объективные направления совершенствования деятельности организации, осуществляющей инновации.

The article presents the urgency and importance of improving financial planning in the organization in order to ensure sustainable, cost-effective development of financial and economic activity. Offered the most objective ways of improving the organization, carrying out innovation.

Ключевые слова: инновация, конкурентоспособность, налог, стратегия, финансы

Key words: innovation, competitiveness, tax, strategy, finance

В процессе формирования конкурентных преимуществ фирмы, обеспечивающих устойчивое развитие финансово-хозяйственной деятельности, а так же производимой и реализуемой ею продукции возникает необходимость в осуществлении инноваций. Современная наука выделяет несколько видов инновационной деятельности фирмы: продуктовые (товарные), маркетинговые и технологические. Не возникает сомнения в том, что инновационная активность является деятельностью, сопровождающуюся повышенным уровнем риска. При осуществлении указанной деятельности возникает угроза убыточности проекта, его неэффективности, что в свою очередь может привести фирму к банкротству. Однако, неосуществление деятельности, ориентированной на разработку и осуществление инноваций влечет за собой утрату конкурентных преимуществ фирм.

мы, что в свою очередь может привести к потере фирмой потребительского сегмента рынка, а значит и ее основного дохода – выручки от реализации продукции. Последнее, безусловно, влечет за собой ухудшение финансового состояния (положения) организации.

В целях обеспечения эффективности инновационных проектов, призванных обеспечить устойчивое развитие фирмы, возникает необходимость в грамотном, научно – обоснованном подходе к разработке финансовой стратегии фирмы. Как инновационная, так и финансовая стратегия организации, являются стратегиями функционального уровня. Теория стратегического менеджмента выделяет одним из основных требований к разработке системы стратегий организации взаимосвязанность системы стратегических планов деятельности фирмы [8;9;10]. Безусловно, при формировании системы стратегий деятельности фирмы, в целях обеспечения эффективности ее деятельности, недопущения банкротства, огромное значение необходимо уделить бюджетированию доходов и расходов, а так же денежных потоков [13,14]. Система указанных бюджетов определяет ключевые показатели деятельности фирмы, такие, как: ликвидность, рентабельность, деловая активность.

При разработке системы стратегий деятельности, в целях повышения результата их реализации, организациям можно рекомендовать внедрение и использование управленческого учета в деятельности организации, а так же адаптировать направление корпоративной стратегии деятельности фирмы под реальный современный этап экономического цикла национальной экономики. Последнее обусловлено тем, что является воздействием на деятельность организации из дальней окружающей среды, и организация никакими методами и способами не может воздействовать на условия, формируемые экономическим циклом, кроме адаптации под формируемые тем или иным циклом условия [12]. Возвращаясь к вопросам организации управленческого учета на предприятии необходимо отметить, что данный вид системы учета фирмы является инструментом принятия управленческих решений. Современные публикации, как правило, адаптируют данный инструмент под основу принятия управленческих решений в области управления затратами. Однако его можно применять в других областях, таких как налоговое планирование, обоснование тех или иных методов учета активов организации и источников их формирования, отражаемых в учетной политике организации для целей бухгалтерского и налогового учета.

В силу того, что это наибольшую нагрузку для организаций представляют такие налоги, как налог на добавленную стоимость и налог на прибыль организациям целесообразно осуществлять оптимизацию данных налоговых платежей методами, не запрещенными законодательством [2]. Одним из направлений оптимизации налоговых платежей можно считать

служить выделение части бизнес-процессов промышленного предприятия, использующего общий режим налогообложения, сторонней организации, использующей специальный налоговый режим УСН или ЕНВД [6], такой организацией так же может быть дочернее или зависимое общество, которому целесообразно поручить осуществление торговых сделок. При этом базовая организация реализует сторонней продукцию с минимальной торговой наценкой, сокращая, таким образом, налоговую базу по налогу на прибыль и налогу на добавленную стоимость, а сторонняя организация, освобожденная от указанных налогов согласно НКРФ /1/, уплачивает единый налог по УСН или ЕНВД.

Еще одним направлением оптимизации налоговой нагрузки по налогу на прибыль можно выделить увеличение неденежных расходов организации, относящиеся к текущему отчетному периоду. К таким расходам можно отнести: метод начисляемой амортизации, в том числе с использованием коэффициентов ускорения, на объекты внеоборотных активов, а так же методы списания материалов в производство (по средней себестоимости материалов, по фактической, ФИФО).

В качестве еще одного направления налогового планирования можно выделить оптимизацию налоговых платежей по налогу на доходы физических лиц. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, начисление по данному налогу в текущей деятельности организации не оказывает непосредственного влияния на финансовые результаты. Оптимизация платежей в рамках НДФЛ несет в себе социальную эффективность: отражение в бухгалтерском учете организации стандартных налоговых вычетов, предусмотренных ст.218 НКРФ, на заработную плату работникам влечет за собой сокращение налоговой базы по указанному налогу, а значит и увеличение сумм заработной платы, направляемых на выплату в пользу работников организации. Не влияние на финансовые результаты в данном случае обусловлено тем, что организации при осуществлении расчетов по НДФЛ выступают в роли налогового агента, а значит, берут на себя обязательство по исчислению, удержанию и уплате данного налога из дохода налогоплательщика, в лице работников организации. Однако, существуют способы оптимизации налогообложения организации за счет начисления и выплаты организацией в пользу работников доходов, не подлежащих налогообложению. К данным выплатам относятся: начисление материальной помощи работникам в пределах 4000 руб., а так же начисление материальной помощи родителям ребенка до достижения им 1 года, в пределах 50000 руб. В данном случае необходимо отметить, что указанные выплаты не уменьшают налоговую нагрузку по налогу на

прибыль, так как не являются расходом при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль.

В завершение необходимо отметить, что тщательный научно и законодательно обоснованный подход к разработке финансовой стратегии деятельности организации, за счет использования методологии управленческого учета, как инструмента принятия управленческих решений, способствует поддержанию организацией устойчивого финансового состояния (положения).

Литература:

1. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 28.12.2013) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2014)
2. Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 18.12.2012) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)") (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522)
3. Постановление Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 N 53 "Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды"
4. Бочаров В.В., Леонтьев В.Е., Радковская Н.П. Финансы. – СПб.: Питер, 2009 г. – 400 стр.
5. Ковалев В.В., Ковалев Вит. В. Финансы организаций (предприятий): учеб. – М. Проспект, 2009 г. – 352 стр.
6. Оптимизация налогов/ Е.В. Шестакова – Ростов н/Д: Феникс, 2013 г. – 321 стр.
7. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость/ Майкл Портер: перев. С англ. – 3-е изд. – М.: Альбина Бизнес Букс, 2008 г. – 715 стр.
8. Роббинс, Стивен П., Коултер, Мэри. Менеджмент, 8-е изд.: Пер с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2007 г. – 1056 стр.
9. Стратегический менеджмент: Учебник для ВУЗов, 3-е из., Стандарт третьего поколения/ Под ред. А.Н. Петрова. – СПб.: Питер, 2012 г. – 400 стр.
10. Томпсон – мл., Артур, А. Стрикленд III, А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е изд: Пер. с англ. – М.: ИД «Вильямс», 2009 г. – 928 стр.
11. Финансы: учебник / С.А. Белоозеров, Г.М. Бродский, С.Г. Горбушина [и др.]: отв.ред. В.В. Ковалев. – 3-е изд., перераб. И доп. – Москва: Проспект, 2013 г. – 928 стр.
12. Цикличность развития экономики и управление конкурентными преимуществами. Под ред. д.э.н., проф. Градова А.П.: Монография: СПб.: Полторацк, 2011 г. 1150 стр.
13. Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие/ Под. Ред. А.П. Градова. – 4-е изд., перераб. – СПб.: Специальная литература, 2003 г. – 959 стр.
14. Эффективность стратегии фирмы: учебное пособие/ под ред. А.П. Градова. – СПб.: Специальная литература, 2006 г. – 414 стр.

Н. В. Соболева

СПбГЭУ, программа «Инновационный менеджмент»

д.э.н., профессор Алексеев А. А.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА И ЕГО КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ

В данной статье приведён анализ развития инноваций в России. Описаны вопросы, стоящие перед экономикой нашей страны для повышения инвестиций в инновационную деятельность. Также приводились доводы о защите прав научной деятельности разработчика, и способы защиты инноваций. Рассматривались основные проблемы, существующие в Российской Федерации в сфере коммерциализации инноваций.

This article gives an analysis of the development of innovation in Russia. Describes the issues facing the economy of our country to increase investment in innovation. Also argues for the Protection of scientific activity developer, and ways to protect innovation. Considered the main problems existing in the Russian Federation with the commercialization of innovations.

Ключевые слова: Россия, инновационный проект, коммерциализация.

Key words: Russia, innovative project, commercialization.

За последние года в России были приняты несколько законов о поддержке, развитии и коммерциализации инноваций. Государство начинает уделять всё больше внимания развитию науки, продвижению новых идей, их внедрению в производственные и бизнес-процессы.

В настоящее время основной задачей является освобождение государства от функции основного инвестора и создание таких условий, чтобы частный сектор в экономике был заинтересован в инвестиционно-инновационной деятельности.

Основным шагом к развитию инноваций и модернизации в России стал закон «О государственной поддержке инновационной деятельности в Российской Федерации» (от 18.04.2011). В закон входят такие положения, как: инновационная деятельность, поддерживаемая государством; виды государственной поддержки инновационной деятельности и формы ее реализации; полномочия государственной власти в сфере поддержки инновационной деятельности. Так же были определены учредители в инновационной сфере: специализированные инвестиционные государственные организации; банки и другие кредитные организации; иные российские и иностранные инвесторы. Основой для поддержки государством являются приоритетные направления развития науки, технологий, техники и экономики [1].

Несовершенство законов, нечеткость и непоследовательность правоприменительной практики создают потребность в ускоренном формировании правовой базы, необходимой для привлечения инвестиций в сферу инновационной деятельности.

Один из наиболее острых вопросов, стоящих перед экономикой, – необходимость существенного повышения эффективности управления государственной собственностью. Здесь скрыт огромный инвестиционный потенциал, который может быть реализован путем принятия закона об инвестиционных договорах государства. Подобный правовой акт мог бы помочь широкому и повсеместному привлечению иностранного капитала, обеспечив заключение контрактов типа арендных договоров между государством и частными инвесторами.

Анализ нормативно-правовой базы инновационно-инвестиционной деятельности показал, что Россия в этом вопросе отстает от требований времени [4, с.279].

Основа любого инновационного бизнеса – это защищенные специальными документами результаты научной деятельности разработчика. Оформление прав на изобретение осуществляется путем получения авторского свидетельства или патента.

Авторское свидетельство удостоверяет признание предложения изобретением, приоритет изобретения и авторство лица на полученное им изобретение. Оно имеет территориальное действие, то есть изобретение, удостоверяемое им, не может беспрепятственно и безвозмездно использоваться и в других странах, если оно там не запатентовано.

Патенты выполняют двойную функцию:

1. дают инновационной компании возможность без помех со стороны конкурентов освоить бизнес-пространство, которое открывается в результате инновации;
2. обеспечивают венчурному инвестору дополнительную защиту инвестиций.

Особое место в управлении инновациями занимают отношения между собственником новшества, на котором базируется инновация, и инвестором.

Лицензия – разрешение владельца патента на использование изобретения. Лицензионный договор (соглашение), по которому одна сторона (лицензиар) предоставляет другой стороне (лицензиату) право на использование новшества за соответствующую цену (лицензионное вознаграждение), учитывает особый характер объекта сделки. При этом соглашение обычно обязывает лицензиара предоставить техническую информацию и помощь, а лицензиата – использовать полученные права.

В зависимости от объема прав, предоставляемых лицензионным соглашением покупателю и продавцу, различают простую, исключительную и полную лицензии.

Инновация всегда уникальна и индивидуальна, поэтому формы ее коммерциализации могут быть разными. Если смотреть на процесс с позиции инноватора, эти формы можно свести к двум типам:

- передача прав на пользование интеллектуальной собственностью на основе определенных договорных отношений (лицензионных и безлицензионных);

- организация производства продукции и/или оказание услуг, в том числе с образованием нового юридического лица или без него.

Возможны также и сочетания этих типов, но, в общем виде, все сводится к тому, что продается только интеллектуальный продукт, требующий материализации в дальнейшем, или же инновация, уже реализованная в каком-то продукте (товаре, услуге) [2, с.552].

Основные проблемы, существующие в Российской Федерации в сфере коммерциализации инноваций на данном этапе:

- ориентация исследований на зарубежный опыт и потеря обширного мирового признания российских ученых;
- отсутствие четких запросов и ориентиров в области инноваций;
- не проработанность законодательства относительно инновационных технологий и в отношении регистрации собственности, а в отношении их грамотного внедрения;
- сложность с коммерческой оценкой новых технологий и созданием самой инфраструктуры для их реализации.

Несмотря на это, в России, выбравшей свой путь коммерциализации инноваций, есть и благоприятные условия для ее становления:

- огромный научный потенциал наших ученых;
- достаточно невысокий (относительно развитых стран) уровень стоимости интеллектуальной собственности.

Необходимость ускоренной коммерциализации наиболее перспективных инновационных разработок вызвана обострением конкуренции на мировых рынках в условиях бурного развития науки и техники, сопровождающегося огромным количеством новых идей, изобретений и открытий. Процесс коммерциализации инноваций требует привлечения значительных инвестиций, эффективность вложения которых подвержена множеству рисков. Традиционный банковский капитал не заинтересован в поддержке рискованных инновационных проектов без гарантий сохранения вложенных средств и получения обусловленной нормы прибыли. В этих условиях только венчурный капитал является одним из основных и наиболее эффективных источников рискованного финансирования инновационной деятельности, особенно в сфере малого бизнеса. Это обусловлено как с высокой избирательностью венчурного капитала в поисках наиболее перспективных инвестиций, так и возможностью получения повышенной нормы прибыли в случае успеха.

Важнейшим преимуществом и одновременно отличием венчурного бизнеса является его гибкость и возможность аккумулировать капитал из различных источников для осуществления инвестиций в тщательно ото-

бренные инновационные проекты на достаточно длительные сроки (5-7 лет) без предоставления гарантий или залоговых обязательств. Предварительная оценка перспективности инновационных проектов осуществляется при серьезной научной и коммерческой экспертизе, дающей возможность соразмерить предполагаемые риски и выгоды от вкладываемых инвестиций. Венчурные инвестиции позволяют значительно ускорить реализацию инновационных разработок и на ранних этапах определить их дальнейшие рыночные перспективы. Другим преимуществом венчурного инвестирования является полная самостоятельность предприятия-реципиента в оптимизации взаимодействия всех участников проекта в целях получения практического результата и достижения коммерческого успеха в кратчайшие сроки.

Основная роль венчурных фондов заключается в следующем:

- осуществлять поиск и предварительную оценку идей, изобретений и иных инновационных разработок, отвечающих интересам фонда;
- оказывать содействие в разработке и последующей корректировке бизнес-планов, обеспечивающих реализацию инновационных проектов в заданные сроки;
- проводить тщательный анализ предприятий и их возможностей по реализации инновационных проектов;
- составлять меморандум о целесообразности реализации инновационного проекта, выносящего на обсуждение возможности инвестирования из средств венчурного фонда;
- контролировать процесс реализации инновационного проекта вплоть до организации фирмы, которая будет непосредственно доводить этот проект до готовности к рыночной коммерциализации;
- осуществлять совместно с авторами реализацию инновационной разработки, создавать объекты промышленной собственности (ОПС) и защищать авторские права;
- проводить необходимую оценку ОПС и определять перспективность инвестиций в данный проект;
- содействовать инновационному предприятию в его ускоренном развитии, повышении его рыночной стоимости и выходе на фондовый рынок с целью продажи.

Активизация привлечения свободных капиталов в национальную сферу венчурного инвестирования инновационных проектов способствует социально-экономическому развитию страны, вот почему необходима эффективная государственная политика по созданию благоприятных условий для развития венчурного финансирования.

Инновационный проект представляет собой сложную систему процессов, взаимообусловленных и взаимоувязанных по ресурсам, срокам и стадиям. Разработка инновационного проекта – длительный и очень доро-

гостоящий процесс. Инновационные проекты характеризуются высокой неопределенностью на всех стадиях инновационного цикла. Многие проекты дают обнадеживающие результаты на первой стадии разработки, но затем при неясной или технико-технологической перспективе должны быть закрыты. Данные риски необходимо минимизировать с помощью более тщательной проработки проектов. Инновация в своей основе характеризуется альтернативностью и многовариантностью решений. Отсюда возникает сложность ее прогнозирования. Инновации могут быть успешными, если будут подкреплены сконцентрированными и скоординированными действиями всех заинтересованных сторон – как государства, так и частного сектора[3, с.156].

Литература:

1. ФЗ «Об инвестиционной деятельности»
2. Зинов В.Г. Управление интеллектуальной собственностью. – М. АНХ, Центр коммерциализации технологий. – 2002.
3. Колотухин В.А. Коммерциализация инноваций – фактор экономического роста. Институт экономики НАН Беларуси, Минск // Материалы международного форума «Инновационные технологии и системы». – Минск: ГУ «БелИСА», 2006.
4. Мясникович М.В. Научные основы инновационной деятельности. – Мн.: ИООО «Право и экономика», 2003.

Н. М. Шимонова
СПбГЭУ, программа «Финансовый менеджмент на
промышленных предприятиях»
к.т.н., доцент Альгина Т. Б.

ВЛИЯНИЕ ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Важным этапом при анализе и оценке финансовых потоков является бюджетирование. Часто на предприятиях происходит подмена понятий прибыль и деньги, доходы и поступления денег, расходы и выбытие денег. Для адекватного учета важно составлять бюджетную модель, состоящую из управленческих бюджетов БДР, БДДС и ББЛ.

An important point in the analysis and evaluation of financial flows is budgeting. Often there is a substitution of enterprises profit and money, returns and cash proceeds, expenses and asset retirement money. Important for adequate consideration is a budget model, consisting of managerial budgets REB, CFB and BBL.

Ключевые слова: Бюджетирование, прибыль и деньги, бюджетная модель.

Key words: Budgeting, returns and cash proceeds, budget model.

Денежный поток предприятия – это отражение его финансово-хозяйственной деятельности. Целью анализа денежных потоков является

анализ его платежеспособности, доходности, ликвидности и финансовой устойчивости. Поэтому важно своевременно и правильно вести его учет.

Важным этапом при анализе и оценке финансовых потоков является бюджетирование. В статье даются рекомендации по введению бюджетной системы управления с выделением трех управленческих отчетов, а также применением принципов системы «Cash-менеджмент».

Главная цель компании – это получение денег. Успех компании определяется не прибылью, а в первую очередь наличием денежных средств на расчетном счете. Прибыль состоит из начислений – доходов и расходов. То есть, это обещание заплатить. С одной стороны, наше обещание заплатить – это наши расходы, с другой – платежи, обещанные нам – наши доходы [1]. Поэтому отождествлять прибыль и деньги нельзя. Прибыль невозможно потратить на покупку чего-либо или вывести из бизнеса, это можно сделать только с деньгами. Наличие у компании прибыли ещё не означает, что компания успешна.

Компании, которые ориентируются только на увеличение прибыли, сталкиваются с проблемой неплатежеспособности. Происходит это из-за подмены понятий прибыль и деньги, доходы и поступления денег, расходы и выбытие денег [2], это разные понятия, их необходимо различать. Если компания продает продукцию с отсрочкой платежа, то она дает контрагенту беспроцентный товарный кредит на длительность этой задолженности. Доходы есть, а деньги на расчётный счёт ещё не поступили. Если увлечься увеличением показателя прибыль, дебиторская задолженность будет расти, а количество денежных средств на расчётном счету снижаться, так как поставщикам и персоналу нужно платить. В результате, баланс компании опустеет, и компания станет неплатёжеспособной по своим обязательствам, несмотря на высокую прибыль.

Для оценки степени достижения поставленных предприятием целей существует набор показателей – «Key Performance Indicators» (KPI). В международном стандарте для систем менеджмента ISO 9000 используются два термина: «результативность» и «эффективность». Результативность – это степень достижения запланированных результатов, а эффективность – соотношение между достигнутыми результатами и затраченными ресурсами [3].

Основной финансовой целью компании является увеличение денежных средств от операционной (текущей) деятельности. Чем больше компания генерирует денег, тем больше она стоит. Такая цель может иметь целый ряд KPI, например, доход и прибыль, но главным интегральным показателем будет денежный поток от операционной деятельности (CFO – от англ. Cash Flow From Operations). Самым ликвидным из оборотных активов являются деньги, поскольку дебиторская задолженность может быть

не погашена, а запасы и готовая продукция – не реализованы. Денежный поток от операционной деятельности позволяет оценить важнейший результат деятельности компании – поток и остаток денежных средств от текущей деятельности по окончании отчетного периода.

Бюджетное управление повышает эффективность управления ресурсами предприятия, что позволяет последнему добиваться выполнения своих целей.

В большинстве компаний отстраивающих систему бюджетного управления, разрабатывается только бюджет доходов и расходов (БДР), управление деньгами не производится – бюджет движения денежных средств (БДДС) не составляется. Отсутствует систематическое управление задолженностью, запасами и другими активами и пассивами, которые отражаются в бюджете по балансовому листу (ББЛ). Между тем, только наличие БДР, БДДС и ББЛ вместе позволяет говорить о том, что бюджетная модель компании и система бюджетного управления сформирована правильно.

В бюджетной модели должны присутствовать все основные управленческие бюджеты БДР, БДДС и ББЛ, только в этом случае система бюджетного управления будет целостной [4]. Во-первых, они друг с другом связаны и каждый из них предоставляет уникальную информацию для принятия решений. Во-вторых, эти три бюджета, по сути три координаты, в рамках которых описывается бизнес любой компании. Руководитель ЦФО (Центра финансовой ответственности) должен планировать и отвечать за исполнение показателей входящих в каждый из бюджетов.



Рис. 1. Бюджетная система координат – БДР, БДДС и ББЛ

Сформировать БДДС невозможно без БДР (описывается структура доходов и расходов) и бюджета дебиторской и кредиторской задолженности, (фиксируются неоплаченные начисления).

Первым из финансовых бюджетов разрабатывается БДР, без него нельзя реализовать структуру БДДС, так как по структуре доходов и поступлений, а также расходов и выплат они идентичны. Для этого необходимо: во-первых, структурировать доходы. Вначале следует составить структурированный перечень продукции, которую производит компания, при этом нужно придерживаться принципа существенности (степень детализации должна быть такой, чтобы затраты на планирование, учет и план-факторный анализ были приемлемы и не превышали пользу от детализации). Во-вторых, структурировать расходы. Основными элементами затрат в структуре расходов являются материальные затраты, услуги сторонних организаций, оплата труда, налоги и сборы. Для целей данной статьи необходимо подразделять затраты на переменные и постоянные; данное разделение необходимо для маржинального анализа, а значит для определения эффективности продукции.

Теперь, когда есть структура доходов и расходов (БДР), образуется структура поступлений и выплат (БДДС), структура бюджета задолженности (дебиторская и кредиторская задолженность). Место БДДС в данной схеме ключевое. На рис. 2 показана связь бюджетов.

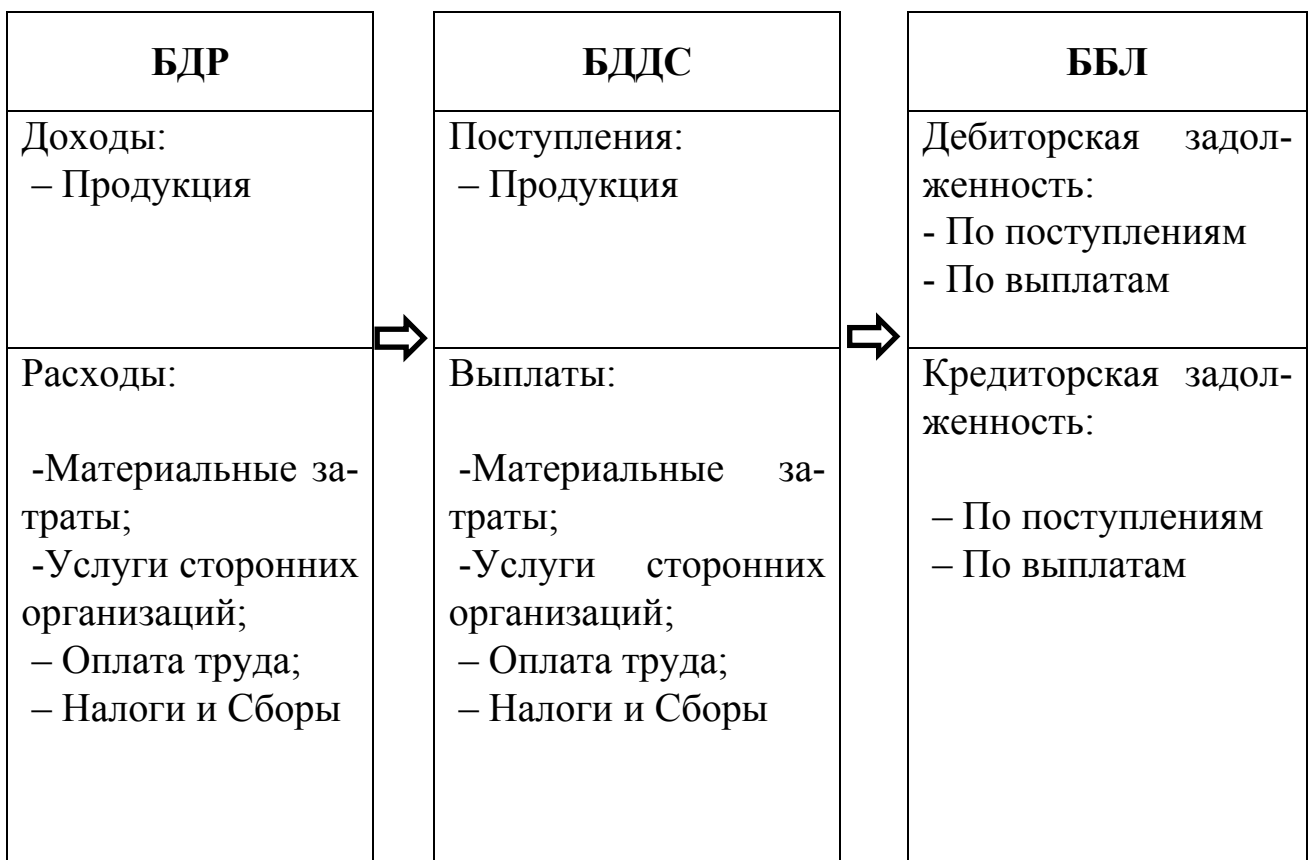


Рис. 2 Связь бюджетов

БДДС связывает между собой доходы, расходы, задолженность и денежные средства. Он является основной для организации, позволяет спланировать деятельность компании без кассовых разрывов, реализовать алгоритмы заимствования денежных средств и размещения свободных денежных средств на депозит.

Кроме того, важным показателем анализа и прогнозирования денежных потоков компании является наличие у нее расчетных счетов и счетов платежных систем. Компания может иметь одно или несколько юридических лиц, платежных и депозитных счетов для различных видов деятельности и оптимизации налогообложения. В связи с этим появляются затруднения в оценке деятельности всей компании. Для решения данной проблемы предлагается ввести систему учета, основанную на принципе системы «Cash-менеджмент» [5]. Данный термин впервые появился в США в 70-х годах 20-го века, основной идеей которого является создание банковско-бухгалтерской услуги по интегрированию всех счетов компании в один по управлению денежными средствами счетов с целью оптимизации и планирования финансовых потоков для целей максимизации дохода.

При наличии у компании нескольких счетов, юридических лиц, электронных денежных систем возникает необходимость их объединения в один управленческий отчет с целью доступности информации на сегодняшний день по всем реальным счетам компании, оценке финансовых притоков и оттоков в разрезе счетов и систем в целом по финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Таким образом, для эффективного управления денежными потоками, и, следовательно, управления эффективностью и результативностью бизнеса, необходимо учитывать помимо бухгалтерского учета, управленческий учет, основанный на трех отчетах – БДР, БДДС и ББЛ. А также, интегрировать все имеющиеся счета компании в один отчет для получения объективной информации по предприятию в разрезе операционной, финансовой и инвестиционной деятельности.

Литература:

1. Панов М. Деньги и прибыль, о различиях и отношении собственника // журнал «Консультант» – 2012. – № 5;
2. М. Ю. Медведев // Баланс для начинающих – 2009. – гл.30;
3. КРІ: Система ключевых показателей эффективности // Система бизнес-моделирования Business Studio // 2013 – Интернет-ресурс <http://www.businessstudio.ru/>;
4. Зачем и как строятся системы бюджетного управления? Бизнес Инжиниринг групп // 2012 – Интернет-ресурс <http://bigc.ru/>;
5. Андрей Москаленко. Кэшируй это! // Деловой еженедельник «Компания» – 2012 – № 39.

К. А. Шипота

СПбГЭУ, программа «Менеджмент»

д.э.н., профессор Платонов В. В.

ПРИМЕНЕНИЕ РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ)

В данной статье рассматривается становление теории ресурсно-ориентированного подхода в России и за рубежом, автор определяет основные понятия теории: ключевые способности, ресурсы, технологии и компетенции. Реализация ресурсно-ориентированного подхода, рассмотрена на примере развития сетевого капитала и организационных способностей в системе профессионального образования (на примере сетевого взаимодействия среднего профессионального образовательного учреждения и предприятия (ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»). Сделаны выводы, что применение ресурсно-ориентированного подхода при сетевом взаимодействии образовательной организации (колледжа) и предприятия позволяют сформировать ключевые способности у работников предприятия на самой первой ступеньке профессионального образования, тем самым усиливая организационный потенциал самого предприятия, что позволяет предприятию сформировать стабильное конкурентное преимущество (СКП) в области водоснабжения (продукта), на высоком уровне удовлетворить конечного потребителя, и продолжать устойчивое развитие.

This article discusses the development of the theory of resource-oriented in Russia and Europe, the author defines the basic concepts of the theory: the key skills, resources, technology and competence. Implementation of resource-oriented theory are considered by the example of development of network capital and organizational capabilities in the system of professional education (on the example of network interaction of secondary professional educational institutions and company (“Vodokanal of St. Petersburg”). It is concluded that the application of the resource-oriented theory for network interaction of educational institutions (College) and of the enterprise allow to build key skills among workers of the enterprise on the first rung of the professional education, thus reinforcing the institutional capacity of the enterprise that allows the company to form a stable competitive advantage in the field of water supply (product), at a high level to satisfy the end user, and continue sustainable development.

Ключевые слова: теория ресурсно-ориентированного подхода, ключевые способности, ресурсы, технологии, компетенции, сетевой капитал, организационные способности, образование, сетевое взаимодействие, организационный потенциал, стабильное конкурентное преимущество, устойчивое развитие.

Key words: resource-oriented theory, the key skills, resources, technology, competence, organizational capabilities, network capital, organizational skills, education, networking, organizational capacity, stable competitive advantage, sustainable development

Современный менеджмент XXI века с каждым годом всё больше внимания уделяет внутреннему анализу фирмы, ее ресурсам и организационным способностям.

Начиная с Эдит Пенроуз и её работы «Теория роста фирмы» [4], из неоклассической теории, которая не уделяла должного внимания и мало изучала внутреннее развитие фирмы, начинает развиваться теория ресурсно-ориентированного подхода. Изучая фирму, Э. Пенроуз, стремилась понять, что позволяет фирме занять лидирующую позицию на рынке, какие элементы фирмы позволяют ей расти и развиваться. Исследователь выделяет: неделимый фонд производственных ресурсов, административные ресурсы (которые в дальнейшем трактуются сторонниками ресурсно-ориентированного подхода как «организационные способности» [7, р.886]) и «не(недо)использованные ресурсы» [1, с.97]. Развивая идеи Пенроуз, во второй половине XX века, появляются теории, которые помогают нам всё больше понять внутренние процессы фирмы, изучить производственные рутины приводящие компании к успеху.

До ресурсно-ориентированного подхода стратегический менеджмент опирался только на изучение внешней среды фирмы, что не позволяло полностью понять: как фирма достигла успеха и что позволяет ей этот успех поддерживать в условиях жесткой конкуренции. Классическая теория выделяет три типа конкурентного преимущества по действию: краткосрочное, долгосрочное и устойчивое. Жан-Жак Ламбен в своей работе «Менеджмент ориентированный на рынок» определяет конкурентное преимущество как «характеристики или свойства (атрибуты) товара или торговой марки, обеспечивающие фирме превосходство над прямыми конкурентами. Эти характеристики или свойства могут быть самыми различными и относятся как к самому товару (базовой услуге) и сопровождающим его необходимым или дополнительным услугам, так и к применяемым способам производства, дистрибьюции или продажи» [3, с.369]. К. Прахалад и Г. Хэмелом [6], ведя поиск истоков и разбирая типы конкурентного преимущества, предлагают концепцию ключевых компетенций, которые понимаются как особый навык или технология позволяющая создать уникальную ценность для потребителя. Эти навыки выражаются в коллективном знании работников и производственных процессах, протекающих между ними. В рамках теории ресурсно-ориентированного подхода «ключевые компетенции» являются системообразующим фактором при формировании стабильного конкурентного преимущества, а не основным, за счет которого бизнес добивается успеха.

Российская школа менеджмента, разрабатывая теорию ресурсно-ориентированного подхода (РОП), устойчивое конкурентное преимущество определяет как стабильное (стабильное конкурентное преимущество – СКП), которое возникает благодаря «глубинным внутренним причинам» [2, с.27] фирмы, то есть мы должны исходить не из того, что создает для потребителей максимальную добавленную стоимость для потребителя, а из того, что мы умеем производить лучше всех и кому эта добавленная

стоимость необходима. Авторы статьи определяют стабильное конкурентное преимущество как «долгосрочное конкурентное преимущество, которое повторно воспроизводится, в том числе, на новом этапе делового цикла» и позволяет найти новую комбинацию факторов производства и выйти на новый уровень «повышенной прибыли» [2, с.33].

Для того, чтобы перейти к конкретному примеру применения ресурсно-ориентированного подхода для формирования СКП в системе профессионального образования нам необходимо определить ключевые понятия данной теории, такие как: ресурсы, технологии, компетенции и организационные способности, это те факторы, которые позволят утверждать о возможном системном подходе к определению СКП.

В основе аналитической структуры ресурсно-ориентированного подхода лежат два ключевых понятия: компетенции и технологии, которые под собой подразумевают человеческие и материальные активы организации, а ресурсы и способности это надстройка более высокого уровня, позволяющая комбинировать компетенции и технологии, создавая новый уровень знаний и возможностей фирмы.

Под технологиями понимается социально-физическая система позволяющая производить определенный тип эффекта, а компетенция – это «организационные и физические навыки (skills), требующиеся для достижения определенного уровня эффективности и результативности при производстве определенного эффекта» [2, с.36]. Организационные способности позволяют грамотно применить имеющиеся у организации навыки и интегрировать компетенции благодаря функционированию производственных рутин. Именно формирование групповых рутин в основном определяют организационные способности предприятия или организации и представляют «неявное» знание, которое усиливает или ослабляет эффективность и результативность деятельность фирмы. Ресурсы, в аналитической структуре РОП, должны пониматься как всевозможные активы, которыми владеет организация, контролирует и использует в своей повседневной деятельности.

Более подробно, реализацию ресурсно-ориентированный подхода, постараемся продемонстрировать на примере развития сетевого капитала и организационных способностей в системе профессионального образования. В чем же сложность данного примера? При оценке РОП в системе образования мы не сможем не столкнуться с проблемой управления интеллектуальным капиталом (нематериальными активами) и его оценкой – построение системы оценки и учета интеллектуальных активов «находится в стадии становления» [5, с.6]. Но, не смотря на существующие объективные сложности в определении и управлении интеллектуальным капиталом – это главный ресурс организации для создания, поддержания и развития инновационной деятельности.

Переход индустриального общества к обществу постиндустриальному в сфере экономики ознаменовался в переходе, прежде всего, к «экономике знаний». Можно говорить об интуитивном предчувствии высшего менеджмента ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» при реализации проекта сетевого взаимодействия с образовательной организацией «Колледж Водных ресурсов». На первый взгляд решалась очень простая проблема, находящегося в состоянии переоборудования, реорганизации и модернизации предприятия – проблема «кадрового голода» – нехватка высококвалифицированных специалистов для обслуживания сетей водоснабжения и водоотведения (канализования). На предприятии появлялись новые технологии по очистке и транспортировке воды до конечного потребителя, а также внедрялись новые технологии к очистке сточных вод, их обработка и возврат в окружающую среду. Персонал предприятия нарабатывал новые организационные и профессиональные знания, формировались ключевые компетенции.

Для сохранения и увеличения ресурса предприятия ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» реализовал уникальный проект социального партнерства образовательного учреждения (ОУ) и предприятия. Основная цель данного проекта – интеграция процесса обучения и производства; подготовка рабочих кадров, и профориентация учащейся молодежи и дальнейшее трудоустройство на предприятие. Под профессиональной ориентацией мы должны понимать выстраивание системы ненавязчивого воздействия на линию социального поведения молодого человека, на его профессиональное самоопределение, а её целью является формирование общей готовности к самостоятельному и осознанному карьерному выбору, планированию своего профессионального, жизненного и личного развития, готовности своевременно корректировать и реализовывать намеченные планы. Таким образом, учебное заведение, призвано давать знания не только теоретического характера, но и практической направленности, что позволит формировать компетенции, а в содружестве с конкретным предприятием – развивать его организационные способности.

В данной статье мы рассмотрим уникальный опыт (единственный реализованный в России), между Образовательным учреждением, Государственным Унитарным Предприятием и Комитетом по Образованию.

Предприятие совместно с государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением (ГБПОУ) системы среднего профессионального образования (СПО) по подготовке рабочих и служащих «Колледж Водных ресурсов» (далее – Колледж), разработали одиннадцатилетнюю, последовательную (состоящую из трех этапов) программу развития. Один из результатов стратегического партнерства – создание в Колледже структурного подразделения: «Учебно-производственное отделение по подготовке специалистов водопроводно-канализационного хо-

зяйства». Подразделение образовано с целью формирования единой образовательной среды, консолидации механизма управления по подготовке квалифицированных специалистов. С 2005 по 2012 год ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» реконструировал и модернизировал существующую материально-техническую базу Колледжа – был произведен полный ремонт всего здания, учебных кабинетов, производственных мастерских, спортивного комплекса. Вторым этапом реализации социального партнерства стала разработанная система повышения квалификации инженерно-педагогических кадров Колледжа, необходимая для формирования профессиональных компетенций в соответствии с требованиями социального партнера по подготовке специалистов. Для оптимального управления реализуемым проектом, на самом предприятии был создан «Координационный Совет» выступающий как орган государственно-общественного управления Колледжа, его роль – координация, управление, контроль выполнения и корректировка принятой и реализуемой программы развития. В 2007 году была разработана инновационная образовательная программа (ИОП) дополнительного образования с целью: формирования у обучающихся оптимальных профессиональных компетенций, обучения производственным технологиям, оборудованию, особенностям производства работ. Необходимость в реализации ИОП появилась с введения третьего поколения Федеральных Государственных Образовательных Стандартов (ФГОС), которые уменьшили сроки обучения (с 3 лет до 2,5 года) – процесс обучения уменьшился на полгода. Дополнительные образовательные программы подразделяются на программы гуманитарного и технического свойства, и это не случайно. При решении реперных точек в области подготовки высококвалифицированных специалистов было достигнуто понимание в необходимости добавить к Государственному Стандарту что – то новое, что сделает выпускника Колледжа более грамотным, позволит удовлетворить требования предприятия во взаимозаменяемости работника на рабочем месте, увеличит его возможности в профессиональном самоопределении, сделает его конкурентоспособным на рынке труда.

Во время модернизации в Колледже были установлены учебно-лабораторные тренажеры, создан Учебно-Тренировочный Полигон (УТП), позволивший моделировать реальные производственные ситуации и отрабатывать навыки производства работ.

Обучение в Колледже ведется за счет государственного бюджета, учащиеся школ могут поступить в Колледж после 8, 9 и 11 класса с получением основного и среднего (полного) общего образования и квалификационного разряда по выбранной профессии. Предприятие, со своей стороны, тем обучающимся, кто заключили договор о дальнейшем трудоустройстве, выплачивает корпоративную стипендию (размер стипендии зависит от успехов обучающегося), предоставляет места для итоговой произ-

водственной практики на предприятии, оплачивает получение дополнительных профессиональных навыков через реализуемые в Колледже совместно разработанные дополнительные профессиональные образовательные программы (получение новой/смежной профессии), осуществляет рекламную и информационную поддержку проекта. В Водоканале создана школа наставников для работы с молодыми специалистами. С начала реализации совместного проекта на «Учебно-производственное отделение по подготовке специалистов водопроводно-канализационного хозяйства» поступили, успешно закончили и трудоустроились на предприятие более 350 выпускников Колледжа. Ежегодно на Отделение комплектуются семь учебных групп по 5 профессиям среднего профессионального образования со сроком обучения десять месяцев и два с половиной года. Ежегодно на отделении проходит обучение около 200 студентов. На самом предприятии разработана программа «Карьера», которая позволяет выпускникам – работникам Водоканала, получить высшее профессиональное образование в области профессионального выбора, с предоставлением учебных отпуском и сохранением средней заработной платы.

Начиная с 2007 года практически все «рабочие» кадры ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» прошли обучение новым технологиям производства работ на оборудовании, которое использует предприятие, и курсы повышения квалификации, при необходимости – курсы переквалификации. На базе Колледжа проводятся все корпоративные конкурсы профессионального мастерства Водоканала.

Начиная с 2007 по 2013 гг., в Колледже, на образованном «Учебно-производственное отделение по подготовке специалистов водопроводно-канализационного хозяйства» было обучено около 350 учащихся за счет бюджета, которые были трудоустроены в ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга». С 2007 по 2010 год на Учебно-производственном отделении прошли обучение по программам изучения новых технологий около 6 000 рабочих предприятия, а в 2012/2013 году должны пройти курсы повышения квалификации около 400 рабочих предприятия.

Благодаря реализованному проекту, основанному на ресурсно-ориентированном подходе, создан процесс, позволяющий сохранять и возобновлять организационные способности предприятия – у простых рабочих и служащих появилась возможность выстраивать не только горизонтальный профессиональный рост, но и строить вертикальную карьеру.

В этой статье мы показали как применение ресурсно-ориентированного подхода при сетевом взаимодействии образовательной организации (колледжа) и предприятия позволяют сформировать ключевые способности у работников предприятия на самой первой ступеньке профессионального образования, тем самым усиливая организационный потенциал самого предприятия. Грамотное использование технологий и компе-

тенций, ресурсов и способностей, позволяет предприятию формировать стабильное конкурентное преимущество (СКП) в области водоснабжения (продукта) и на высоком уровне удовлетворять конечного потребителя, формировать высоколояльного потребителя, и продолжать устойчиво развиваться.

Литература:

1. Белоусенко М.В. Теория фирмы в начале XXI века // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая. – 2002. – вып.53. –С.95-100.
2. Карлик А., Платонов В. Аналитическая структура ресурсно-ориентированного подхода. Часть 1.//Проблемы теории и практики управления. 2013. № 6. С. 26-37. (С. 27)
3. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2007. – 800 с. (С. 368-372)
4. Penrose E. The Theory of the Growth of the Firm. – New York, M.E.Sharpe, 1980. – 265 p.
5. Платонов В.В. Интеллектуальный капитал : оценка и управление : учеб. пособие / В.В. Платонов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 116 с. (С. 6)
6. Prahalad C. K. and Hamel G. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review, May-June, 1990, pp. 79-91.
7. Richardson G. The Organisation of Industry // // Economic Journal. – 1972. – V.82. – pp.883-896.

СЕКЦИЯ 21. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОССИЙСКОГО ТУРИСТСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ РЫНКА УСЛУГ

В. Э. Андрианова

СПбГЭУ, программа «Предпринимательская деятельность
в международном туризме»
к.э.н., профессор Федорова С. В.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ В СФЕРЕ ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ

В статье отражаются особенности международной конкуренции предприятий в сфере туризма с учетом специфики туристских товаров и услуг. Описываются принципы, позволяющие получить конкурентные преимущества на международном рынке. Определяются факторы, влияющие на успех туристской отрасли в конкурентной борьбе.

The article reflects the peculiarities of international competition of enterprises in the tourism sector, taking into account specific characteristics of products and services. The article describes the principles to gain a competitive edge in the international market. The author outlines the factors affecting the success of the enterprise in the tourism industry competition.

Ключевые слова: конкурентоспособность, факторы конкурентоспособности, конкурентные преимущества.

Key words: competitiveness, competitive factors, competitive advantages.

Международную конкуренцию можно определить как системно выявляемую, формируемую и развиваемую изнутри устойчивую способность производителя к комплексному методичному наращиванию собственных конкурентных преимуществ для обеспечения ускоренного и экономического обеспечения международного превосходства с учетом изменения ведущих конкурентов и рынков в интересах более полного удовлетворения потребностей потребителей, работников, инвесторов, собственников. Для данного определения международный уровень конкурентоспособности означает лучшее системное обеспечение международных конкурентных преимуществ и устойчивых способностей к успешному конкурентному соревнованию в любой стране мира.

При определении лидерства на анализируемом рынке необходимо включить в сопоставляемые характеристики не только основные критерии, такие как экономические показатели деятельности предприятия, но и ключевые факторы успеха, данные открытых источников, перекрестные опросы экспертов и персонала туристских предприятий. В анализе должен быть представлен достаточно широкий диапазон зарубежных и отечест-

венных компаний, постепенно сокращаемый до десятков лучших. Для обеспечения актуальности данных необходимо проводить сравнительные исследования с равными временными промежутками. Наиболее известными межстрановыми рейтингами принято считать публикуемые такими организациями, как Мировой Экономический форум (WEF) и Институт Развития Управления (IMD). Так, например, WEF оценивает конкурентоспособность экономики по 10 факторам, учитывающим 245 критериев, 187 из которых основываются на статистике, приводимой ООН, СЭСР, МВФ, а 58 определяются экспертным путем [1, с.227].

Говоря о факторах, оказывающих влияние на международную конкурентоспособность, Майкл Портер выделяет 4 «атрибута», позволяющих обеспечить отрасли поиск постоянно усложняющихся конкурентных преимуществ. Он называет их «вершинами бриллианта конкурентного преимущества». К ним относятся:

1. Состояние факторов производства. От того, какими факторами производства в большей степени обладает страна, можно сделать вывод о том, в какой отрасли она преуспеет – производители будут стараться максимально использовать те ресурсы, которые проще всего найти и использовать.

2. Состояние спроса на продукцию или услуги отрасли на внутреннем рынке.

3. Состояние смежных и вспомогательных отраслей. Наличие отраслей поставщиков, как и уровень их развития, уровень качества предоставляемых ими услуг, оказывают прямое влияние на функционирование взятой отрасли. Особое преимущество отрасль получает, когда отраслепоставщики являются конкурентоспособными на мировом уровне.

4. Стратегия фирм, представляющих отрасль. Существующие в стране условия для экономической деятельности, определяющие методы создания фирм, их внутренняя организация и управление, конкуренция на внутреннем рынке определяют характер предприятий [2, с. 313].

Портер отмечает, что каждая из четырех «вершин бриллианта конкурентного преимущества страны» находится в тесной взаимосвязи с другими. Если ресурсы, которыми располагает страна, не позволяют производить качественные товары и услуги, фирмам будет сложно удовлетворить запросы покупателей наиболее полным образом. Другими словами, наличие слабостей в одном из элементов ведет к слабости системы конкурентоспособности в целом.

Безусловно, теория Портера применима к туризму. Во-первых, от ресурсов, которыми располагает страна, напрямую зависит ее предложение на туристском рынке. Невозможно предоставлять конкурентоспособные услуги для любителей пляжного туризма, если у страны отсутствует выход к морю и необходимый климат. Во-вторых, помимо необходимых

ресурсов, страна должна обладать заинтересованностью в предоставлении качественных услуг на внутреннем рынке. То есть, обработав имеющиеся ресурсы до уровня (создать инфраструктуру, показать в масштабных рекламных компаниях плюсы данного вида отдыха и пр.), необходимого для удовлетворения внутреннего рынка, отрасль можно выводить на международный уровень. Умение оказывать достойный уровень сервиса по приемлемой для него цене вполне может привлечь иностранных туристов. В-третьих, развитие таких отраслей, как транспортная инфраструктура, гостиничный сервис, индустрия развлечений будет неотъемлемым плюсом для привлечения потребителей. Применительно к вышеприведенному примеру с пляжным туризмом, путешественников, в первую очередь, будет интересовать чистый пляж и хорошая погода. Но также немаловажными для них будут и комфортное размещение, безопасная и быстрая дорога до моря и организация досуга. Наконец, в-четвертых, острая борьба за каждого потребителя заставляет компанию предоставлять товар такого качества, которое будет достаточным для захвата лидерства не только на внутреннем, но и на мировом рынке. Национальные черты деятельности также могут оказать влияние на экономическую деятельность. Так, например, если в стране работа «в срок» является основной составляющей имиджа, по сравнению с зарубежными производителями фирма будет отличаться повышенной скоростью реакции на изменения потребительского спроса. Это, безусловно, даст ей весомое конкурентное преимущество на мировом рынке.

На мировом рынке туризма существует ряд стран, имеющих перед своими конкурентами различные преимущества, позволяющие каждый сезон привлекать новых туристов. Как правило, эти преимущества определяют специализацию страны на туристском международном рынке, а в некоторых случаях позволяют монополизировать какое-либо пространство в бизнесе. Так, например, ежегодные кинофестивали, такие как Каннские Львы Франции, Венецианский кинофестиваль, а также Октоберфест в Германии, Фестиваль Танцев в Бразилии и многие другие привлекают любителей событийного туризма. Всемирная известность современных музеев, историко-культурное наследие, престижные учебные заведения, лучшие дома мод Франции, Великобритании и других стран позволяют развивать учебный, познавательный и деловой туризм. Иными словами, на конкурентоспособность страны в сфере туризма влияют уровень социально-экономического развития государств и регионов, доходы проживающих в них граждан, наличие или отсутствие современной транспортной инфраструктуры, памятников искусства, культуры, уникальных природных объектов, выгодного географического положения. Неоднородное распределение данных факторов по всему миру обуславливают неравномерное распределение туристских потоков.

Портер подчеркивает, что введение новшеств повышает конкурентоспособность страны в том или ином виде деятельности. Однако крайне важно не только быть первооткрывателем новой деятельности, но и иметь возможность поддерживать свое первенство, развивая начатое дело. [2, с. 317] Применительно к туризму интересен случай открытия такого экзотического и перспективного туристского направления, как космический туризм. Первооткрывателем данного вида туризма стала Россия, в 2002 г. отправив в космос американского бизнесмена Дениса Тито. Космический тур длился ровно неделю, а его стоимость обошлась путешественнику в 20 млн. долларов. С 2003 г. крупнейшие частные американские компании, такие как «Рэд Лэттер Дйз» и «Спэйс Эдвенчерз» вышли на рынок с предложением резервирования мест на Международной космической станции.

Необходимо отметить, что огромную роль в развитии туризма в том или ином государстве играет государственная поддержка этой отрасли со стороны государства [1, с. 556]. Для успешного продвижения на международном рынке необходимо принятие таких мер, как широкомасштабная реклама на государственном уровне, активное содействие в привлечении иностранных инвестиций в туристскую индустрию, своевременная модернизация инфраструктуры страны. Так, с целью поддержки развития туризма в стране правительство эмирата Дубай в 2003 г. выделило огромные средства на строительство гостиниц, отвечающих современным запросам потребителей, и деловых центров для иностранных туристов. Была также проведена модернизация большинства городских аэропортов: помимо ремонта было закуплено несколько десятков современных аэробусов на общую сумму более 20 млрд. долларов. По распоряжению правительства Египта, не первый год занимающего лидирующие позиции по привлечению международных туристов в регион Ближнего и Среднего востока, была создана специальная туристская полиция. Ее главной задачей является обеспечение порядка в крупных туристских центрах страны.

Безусловно, одним из важнейших методов в продвижении туристских услуг на мировом рынке являются ежегодные международные выставки и ярмарки. К наиболее известным из них можно отнести немецкую выставку ITB, ежегодно проходящую в Берлине. В этом году с 5 по 9 марта 48-я Международная туристская биржа ITB Berlin собрала более 170 тыс. посетителей. Было представлено около 11 тыс. предприятий из 180 стран мира. Демонстрировалось буквально все: страны, курорты, туроператоры, международные системы бронирования, транспортные компании, отели и другие поставщики туристских услуг. Не менее известна выставка World Travel Market, ежегодно проходящая в Лондоне (03.11.14-06.11.14). Выставка предназначена для профессионалов бизнеса, первые два дня вход будет возможен только по приглашениям. В прошлом году участие в выставке приняли более 48 тыс. участников из 197 стран мира. Выставка

FITUR, прошедшая в 34-й раз в этом году в период с 22 по 26 января в Мадриде (Испания), собрала 116 тыс. профессионалов, 9 тыс. туристских фирм из 167 стран мира.

Таким образом, мировая конкуренция в туризме – достаточно сложное и многогранное явление. На успех какой-либо страны в отрасли туризма влияет огромное количество факторов, среди которых географические, демографические, экономические, социальные, политические и другие. Однако, растущий интерес к путешествиям, связанный с открытием новых видов туризма, учитывающих специфические потребности путешественников, обеспечивает возможность на успех для каждой страны. Несмотря на отсутствие комфортного климата, Норвегия ежегодно привлекает огромное количество любителей рыбалки. Достаточно высокие цены на отдых в Израиле не делают страну менее привлекательной для ценителей исторического и культурного наследия. Новая Зеландия, обычно пугающая путешественников долгим и дорогим перелетом, активно продвигает кинотуризм, в первую очередь связанный с популярным фильмом «Властелин Колец». Иными словами, крайне важно создать спрос на имеющиеся в стране ресурсы туристской отрасли и создать его именно на государственном уровне.

Литература:

1. Полякова В.В., Щенина Р.К. Мировая экономика и международный бизнес. – 5-е изд., М. : КНОРУС. – 2008. – 688 с.
2. Портер М. Конкуренция. – ИД «Вильямс». – 2005. – 610 с

К. И. Арбузова

СПбГЭУ, программа «Управление фирмой
и туристскими рынками»

д.э.н., профессор Боголюбова С.А.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ

Изучение процессов устойчивого развития туризма предусматривает рассмотрение социальных и экологических процессов сквозь индикаторы устойчивого развития. В статье раскрываются понятия «устойчивое развитие туризма» и «устойчивое развитие туризма в регионе», приведены группы факторов, влияющих на стабильность, экологическую устойчивость и эффективное развитие туристской отрасли в регионе.

The study of the processes of sustainable tourism development consists of social, environmental and ecological processes through sustainable development indicators. The article describes the concept of "sustainable tourism" and "sustainable development of tourism in the region," it shows a group of factors that affect the stability, environmental sustainability and the efficient development of tourism industry in the region.

Ключевые слова: Устойчивое развитие, туризм, устойчивое развитие туризма, регион, факторы, стабильность, экологическая устойчивость, эффективность.

Key words: Sustainable development, tourism, sustainable tourism, region, factors, stability, environmental sustainability, efficiency.

В наше время проблемы экономической самостоятельности предприятий малого бизнеса, безопасности и устойчивого развития регионального туризма являются определяющими для поддержания устойчивого состояния отрасли туризма в стране.

Согласно определению, данному Конференцией ООН, устойчивое развитие любой отрасли должно базироваться на трех составляющих: экономической эффективности, социальном равенстве и экологической безопасности.

Однако при рассмотрении отрасли туризма, следует рассмотреть ее в разрезе ключевого уровня устойчивого развития, а именно регионального. Регион можно рассматривать как территорию в границах субъекта РФ, который характеризуется комплексностью, целостностью, специализацией и определенной управляемостью, что подразумевает наличие административных органов управления, обладающих своей структурой, связями с внешней средой, историей и культурой.

Российский регион – это сложная многоуровневая система, которая представлена определенной направленностью формирования предприятий, которые должны эффективно развиваться, обеспечивая устойчивость всей системы. Поскольку регион – важнейший элемент всей национальной экономики, то основной задачей властных структур субъектов РФ будет являться поддержание стабильности всех отраслей экономики региона, и туристской отрасли в частности, что создаст необходимые условия для устойчивого развития отрасли туризма в стране в целом.

Устойчивое региональное развитие отрасли туризма обеспечивается совокупностью социальных, политических, экономических и других процессов, позволяющих увеличивать потенциал отрасли в регионе с целью удовлетворения потребностей туристов.

Одним из основных направлений исследования устойчивого регионального развития отрасли туризма является анализ информации по региону, дающий нам представление о реально сложившихся связях внутри туристической индустрии, позволяющий выявить тенденции формирования показателей эффективности под влиянием природных, демографических и других факторов, которые играют решающую роль в повышении производительности туристической индустрии на территории региона.

Следует рассматривать устойчивое развитие туристической отрасли во взаимодействии нескольких групп факторов природно-экологического,

общественно-политического, экономического и социального характера. Такой подход к взаимодействию факторов устойчивого развития отрасли носит системный характер и ориентирован на повышение способности противостоять воздействиям внешней и внутренней среды и постоянно совершенствоваться.

Природно-экологические факторы складываются на основе:

- возобновляемых экологических ресурсов (гидро-, солнечная, ветровая, геотермальная, гидравлическая энергия и другие возобновляемые источники энергии);

- экологических активов (средства, направленные на поддержание экологической устойчивости) [2].

Основное условие устойчивого развития туризма в любом регионе – его экологическая безопасность. Она прямо связана с необходимостью поддержания на оптимальном уровне природных ресурсов и требуемых условий сохранности окружающей среды [1,3].

Стабильность экономической составляющей туристкой отрасли предполагает защиту собственности всех предприятий, как малого, так и крупного бизнеса, развитие предпринимательской активности и создание необходимых гарантий.

Немаловажным фактором устойчивого развития туристкой отрасли в регионе является его общественно-политическая ситуация, влияющая на стабильности всей системы функционирования региона в целом. Основными направлениями деятельности общественно-политических институтов региона является инвестиции в социальные институты региона, которые будут способствовать созданию необходимых связей между предприятиями региона.

В группу экономических факторов развития туристкой отрасли непременно следует включить производственный капитал всех предприятий туристкой индустрии. Эффективное использование производственных активов – гарант стабильного развития всех хозяйствующих структур предприятий туристкой отрасли.

Однако стоит заметить, что устойчивость не измеряется только по вышеперечисленным факторам, поэтому необходимо создать сбалансированную систему критериев и показателей устойчивого развития туристкой системы региона. Влияние факторов на показатели устойчивого развития туризма приведены в таблице 1, составленной автором.

Устойчивое развитие туризма представляет собой непрерывный процесс, сущность которого заключается в сбалансированных темпах постоянного роста и развития всей туристкой отрасли региона на продолжительный период времени.

Стратегическим направлением развития туризма на национальном уровне сегодня должна стать реализация активной роли региона как субъ-

екта устойчивого развития путем сбалансированного развития отрасли туризма в регионе. Подходы к сбалансированию экологических, социальных и экономических факторов при переходе к устойчивому развитию лежат на пути социальной справедливости, эффективной экономики предприятий и экологической безопасности отрасли [4], в чем и заключается суть устойчивого развития туризма.

Таблица 1

Факторы, определяющие устойчивое развитие

Факторы, влияющие на устойчивость развития	Устойчивое развитие туризма			
	Стабильность	Эффективность	Конкурентоспособность	Экологическая безопасность
Возобновляемые экологические ресурсы	+	-	+	+
Экологические активы	-	-	-	+
Общественно-политические	+	-	-	+
Конкуренция	-	+	+	-

К сожалению, можно отметить, что концепция устойчивого развития туризма пока недостаточно развита и обоснована. В регионах практически отсутствуют устойчивые и эффективные стратегии развития туризма, а реализуемые стратегии слабо адаптированы к реальному состоянию туристской отрасли в регионах. Это ведет к необходимости поиска эффективных решений для разработки стратегии туризма разного уровня, в частности регионального, способных обеспечить стабильное развитие всей системы туризма с учетом имеющихся ресурсов и с минимальными затратами и рисками.

Литература:

1. Севастьянова С.А. Методологические основы развития и системного управления туризмом в регионе.- СПб: СПбГИЭУ, 2005.- 179 с.
2. Устойчивое развитие и окружающая среда: Доклад комиссии по оценке экономических результатов и социального прогресса// Вопросы статистики.2011.№3.
3. Колбовский Е.Ю. Экологический туризм и экология туризма: Учебное пособие.- М.: Академия, 2006.- 256 с.
4. Региональные факторы экономического роста/ Под общ. ред. С.Н. Максимова.- СПб.: СПбГИЭУ, 2006.- 238 с.

И. Ю. Бухарина

СПбГЭУ, программа «Управление фирмой и туристскими рынками»

к.т.н., доцент Кущева Н.Б.

НАСЛЕДИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ

Восточная Сибирь является стратегически важным регионом для нашей страны. Культурное и природное наследие – это как раз тот фактор, благодаря которому регион Восточной Сибири может стать престижной туристической точкой на карте мира.

Eastern Siberia is strategically important region for our country. Cultural and natural sites are the factor thanks which the region of Eastern Siberia can be exclusive touristic destination on the world map.

Ключевые слова: наследие, объекты природного и культурного наследия, туристско-рекреационный потенциал региона.

Key words: heritage, natural and cultural sites, touristic and recreational potential of the region.

На современном этапе процесса глобализации туристическая деятельность развивается стремительными темпами и является одной из ключевых в сфере обслуживания. В мире многие регионы существуют за счет доходов от туризма, что позволяет говорить о том, что данный вид экономической деятельности занимает прочные позиции на мировом рынке. Сегодня наблюдается тенденция увеличения спроса на туристическую деятельность, о чем свидетельствует долгосрочный прогноз Международной туристской организации (UNWTO) «Tourism Towards 2030».

Федеральным законом от 24.11.96 №132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» туризм отнесен к приоритетным направлениям развития экономики страны, а основным сектором отрасли назван туризм въездной и внутренний. Российская Федерация является одной из ведущих мировых держав и одновременно крупным федеративным государством, регионы которого обладают значительным социально-экономическим потенциалом. Огромное значение имеют стратегически важные регионы, такие как Восточная Сибирь, о чем заявлено в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г [1].

Восточная Сибирь богата природным и культурным наследием, что позволяет говорить о перспективах развития ее туристской деятельности. Площадь Восточной Сибири составляет около 7,2 млн. км² (43% площади всей страны). Население – 9,4 млн. чел. (6,6% населения России). Тянущиеся на тысячи километров многоводные реки, бескрайняя тайга, горные массивы и плоскогорья, уникальное озеро Байкал – такова Восточная Сибирь.

В этом регионе расположены крупнейшие реки страны – Енисей, Лена, Вилюй, Обь, Олёкма, Селенга, Ангара и др. К региону Восточной Сибири относятся республики: Бурятия, Тува, Якутия, Красноярский и Забайкальский края, а также – Иркутская область. Крупные города в регионе – Красноярск, Иркутск, Братск, Ангарск, Якутск, Улан-Удэ, Чита, Норильск.

На территории данного региона расположены три объекта всемирного природного наследия ЮНЕСКО – государственный природный биосферный заповедник «Убсунурская котловина», природный комплекс «Озеро Байкал» и природный комплекс «Плато Путорана». Иркутск является столицей Восточной Сибири и здесь находится множество памятников исторического и культурного наследия. Своеобразная архитектура старинного города Иркутска, его храмы – настоящая жемчужина в ожерелье Сибири, которая по достоинству ценится путешественниками со всего мира. В Восточной Сибири проживает много национальностей, в том числе коренных: буряты, тувинцы, якуты, эвенки, ненцы, долганы, кеты, селькупы, сохранивших традиционную этнокультуру. Использование всего разнообразия исторических, культурных и природных особенностей региона позволит повысить его привлекательность в глазах как российских, так и иностранных туристов.

По прогнозам ООН и Всемирной туристической организации, в ближайшие 20 лет ожидается стабильное увеличение потока туристов в те страны и регионы, которые отличаются неповторимыми ландшафтами, разнообразием экосистем, богатством флоры и фауны. Опыт многих стран свидетельствует, что развитие туризма с использованием объектов природного и культурного наследия дает возможность сохранять природную среду и социальные ценности общества и при этом содействовать экономическому росту территории и подъему уровня жизни местного населения.

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что сегодня деятельность Восточной Сибири в области охраны культурного и природного наследия и его популяризации с целью развития туристической отрасли развита слабо [2]. Культурное и природное наследие – это как раз то, благодаря чему регион Восточной Сибири может быть престижной туристической точкой на карте мира.

При высоком туристско-рекреационном потенциале региона, развитие туристической отрасли находится лишь на стадии становления. Выделим ключевые проблемы, препятствующие развитию туристической отрасли в регионе:

- значительный моральный и физический износ существующей материальной базы, малое количество гостиничных средств размещения туристского класса с современным уровнем комфорта;
- недостаток высококвалифицированных кадров в сфере туристского обслуживания;

- короткий летний сезон, благоприятный для отдыха, который составляет два-три месяца в год;
- нехватка объектов зрелищно-развлекательной индустрии отдыха.

Обладание культурно-историческим и природным наследием – огромное преимущество, которое позволяет развивать как внутренний, так и въездной туризм. Именно наследие может стать реальной возможностью экономического, социального и культурного подъема Восточной Сибири. Создание кадастра объектов культурного и природного наследия данного региона позволило бы вовлечь в туристский оборот объекты наследия, гарантировало бы сохранность этих уникальных объектов и повысило привлекательность среди туристов.

Туристско-рекреационный потенциал региона позволяет развивать на его территории практически все виды туристско-рекреационной деятельности. Большая часть территорий Восточной Сибири представляет собой самые неосвоенные и нетронутые человеческой деятельностью уголки природы, которые вызывают огромный интерес среди иностранных туристов – любителей дикой природы. Поэтому популяризация природного наследия региона увеличит туристский интерес к нему.

В последние годы наблюдается тенденция становления туризма как одной из основных составляющих экономики региона Восточной Сибири [3]. Туризм становится своеобразным толчком социально-экономического развития данной территории, положительно влияющим на рост занятости населения, стимулирующим развитие смежных отраслей экономики, развивающим инфраструктуру и коммуникации в регионе.

Также следует отметить, что в связи с развитием туризма в странах Северо-Восточной Азии, а также укрепления позиций данного региона на международной арене, у Восточной Сибири открываются широкие перспективы развития трансграничных обменов, что послужит развитию въездного туризма в регион и Российскую Федерацию, в целом.

Учитывая различные факторы, определяющие привлекательность региона как объекта туризма, можно выделить наиболее перспективные виды туризма: экологический и эколого-этнографический туризм; конгрессный и деловой туризм; событийный и культурный туризм; спортивный и экстремальный туризм.

В условиях глобализации перед регионами стоит задача сохранения своего потенциала и дальнейшего развития. Поэтому Восточная Сибирь продолжает изучать свои богатства, свои возможности, развивать сферу туризма. Ее во всех отношениях можно назвать краем будущего. Вероятно, именно наследие станет ключевым фактором в развитии туристической сферы и модернизации региона.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17 ноября 2008 г. // <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>
2. Официальный сайт Сибирского агентства новостей // <http://irkutsk.sibnovosti.ru>
3. Издательская группа Восточно-Сибирская правда // <http://www.vsp.ru>
4. Официальный сайт правительства Иркутской области // <http://www.irkobl.ru>

К. А. Горелик
СПБГЭУ, программа
«Предпринимательская деятельность
в международном туризме»
к.э.н., доцент Федорова С.В.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТУРФИРМ

В статье раскрыт вопрос специфики управления персоналом в турфирме, рассматриваются принципы и факторы успешного управления персоналом, основные качества необходимые менеджеру по персоналу и актуальные тенденции в этой сфере.

Article says about the question of specifics in human resource management in tourist firm. There are considered the principles and factors of successful human resource management, the main qualities necessary for the HR manager and actual tendencies in this sphere.

Ключевые слова: Управление персоналом, туристское предприятие, принципы руководства.

Keywords: Human resource management, tourist company, principles of the management.

Каждое предприятие, независимо от формы его деятельности обладает системой управления персоналом. Управление персоналом – неотъемлемая часть работы туристского предприятия, вся его деятельность основана на работе менеджеров и общении с клиентами. От успешного управления персоналом турфирмы напрямую зависят её доходы и продажи, её функционирование. Качественная система управления персоналом состоит из нескольких важных и взаимосвязанных подсистем: кадровой политики; принципов, методов и механизмов управления персоналом, системы найма и высвобождения персонала; системы стимулирования.

Туристской деятельности присуща собственная специфика и особенности управления персоналом. Прежде всего, это связано с непрерывной работой с людьми. Во-первых – постоянное общение с клиентами, которые хотят приобрести туристские услуги, во-вторых – управле-

ние человеческими ресурсами самого туристского предприятия. Эти два аспекта связаны между собой, так как качество работы персонала туристского предприятия и менеджеров непосредственно отражается на удовлетворенности клиента, приобретающего туристские услуги. Именно поэтому в туристских предприятиях уделяется повышенное внимание управлению персоналом.

Результат работы туристского предприятия измеряется количеством прибыли от реализации туристского продукта, т.е. зависит от профессионализма персонала и удовлетворения потребностей туристов.

Успешность туристской организации основана на правильной кадровой политике. Клиент, собирающийся воспользоваться услугами турфирмы, должен попасть в доброжелательную спокойную атмосферу. Следовательно, на работу в индустрию туризма необходимо привлекать приветливых, работоспособных сотрудников.

Руководство туристского предприятия должно иметь четкие должностные инструкции, с подробным изложением прав и обязанностей сотрудников. Необходимо наличие отдельного положения о правилах поведения персонала. Например, в присутствии клиентов сотрудники не должны вести неслужебные разговоры, принимать пищу, ожидание клиентов должно быть максимально краткосрочным, т.к. обслуживание клиентов – это первостепенная служебная обязанность.

Наличие жесткой конкуренции в туристской сфере, заставляет турфирмы работать с высокой отдачей. Эффективная система управления и профессионализм персонала являются решающими факторами в борьбе за клиентов.

Мастерство управления персоналом определяется несколькими факторами:

- Уровнем профессиональной подготовки менеджера.
- Профессионализмом персонала.
- Достойными условиями труда и заработной платой сотрудников, возможностями для проявления их профессиональных качеств.
- Стимулированием инициативности сотрудников.
- Ориентированностью персонала на максимально полное удовлетворение потребностей клиентов [1].

Менеджер индустрии туризма в своей деятельности обязан руководствоваться законом и должен знать законодательство в этой сфере, а также основные нормативно-правовые акты и при необходимости ссылаться на них.

Чтобы управление персоналом было эффективным, необходимо знать интересы и потребности людей в отдельности, так как каждый человек сугубо индивидуален. Для того, что бы сотрудник раскрыл весь свой

потенциал, следует использовать особый подход в каждом конкретном случае. Важнейшей задачей управленческой деятельности является создание условий для реализации сотрудником всех своих возможностей, побуждение стремления выполнять поставленные задачи наилучшим образом, пробуждение в людях энтузиазма. Стоит учитывать, что глобальной целью человека является обеспечение всестороннего развития личности и полного материального благосостояния.

Огромное значение в управлении персоналом играют личностные характеристики менеджера, стиль его общения с сотрудниками. Существуют несколько видов общения с сотрудниками. В одном случае подчинённому даются директивные указания, которые затем подробно разъясняются. В других – предоставляются широкие возможности в принятии решений, проявлении инициативы с последующим строгим контролем [2, с.5]. Выбор стиля руководства напрямую зависит от особенностей работника.

Важнейшими принципами руководства персоналом являются: обеспечение ответственности сотрудника за результат его трудовой деятельности; кроме того, сотрудник должен знать, у кого в подчинении он находится. В настоящее время социально-психологические и социально-экономические методы в управлении персоналом начинают преобладать над административными. Руководитель не должен приказывать своим подчинённым, а должен ориентировать их на проблемы, которые стоят перед туристским предприятием, формировать вокруг себя группу единомышленников, фокусировать ее на актуальных проблемах.

Важно иметь систему мотивации высокоэффективного труда, отвечающую современным тенденциям. Известно, что за трудовую деятельность полагается вознаграждение, ценное для человека. Такие поощрения подразделяют на внешние и внутренние. К внутренним относятся чувство удовлетворения от достигнутых результатов, чувство самоуважения, радость общения, ощущение значимости проделанной работы. К внешним относят то, что предоставляется предприятием по результатам выполненной работы: заработная плата, премии, похвалы и признания, карьерный рост, разнообразные поощрения и льготы.

Важно помнить, что в ходе выполнения любой деятельности, могут случаться конфликтные ситуации, в которых потребуется присутствие руководителя. В крупных городах с высокой плотностью населения, таких как Санкт-Петербург, общество сталкивается с повышенным эмоциональным напряжением, которое может вылиться в конфликтную ситуацию. Поэтому, одним из важнейших качеств менеджера по персоналу остается умение решать или находить выход из конфликтных ситуаций, как в коллективе, так и на рабочем месте.

Литература:

1. Управление персоналом как знание. Стратегическое управление и развитие персонала туристской фирмы. [Электронный ресурс]. URL:<http://uprpers.ru/methods-approaches/strategicheskoe-upravlenie-i-razvitie-personala-turisticheskoy-firmy.htm> (дата обращения 12.04.2014)
2. Бычкова А.В. Управление персоналом: Учеб. Пособие – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, – 2005. – 200 с.

Е. Д. Матвеева

САФ БМБШ ИГУ, магистерская программа направления «Менеджмент»
д.э.н., доцент, адъюнкт-профессор Университетского Колледжа
Мэрилендского Университета (США)
Грошева Н.Б.

ОЗЕРО БАЙКАЛ КАК ТУРИСТИЧЕСКИЙ ОБЪЕКТ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОПЕРАТОРА ГОСТИНИЦ

Одной из наиболее актуальных проблем современной экономики является ухудшение экологии. Это влияет как на население – ухудшение здоровья, дополнительные затраты на социальную сферу, снижение качества жизни, так и на компании и государство в целом. Так, в частности, можно рассмотреть две взаимосвязанные проблемы: туризм и экология. С одной стороны, туристический поток направляется в те территории, которые имеют хорошую экологию. С другой – массовый туризм снижает качество среды обитания. Эта тема особенно актуальна для Иркутской области, где развитие въездного туризма – один из приоритетов социально-экономического развития территории, а охраняемые экологические зоны страдают от несбалансированного развития гостиничных и прочих инфраструктурных проектов. Решением проблемы авторы видят в стратегии устойчивого развития, зарекомендовавшей себя в различных проектах по всему миру.

In this article the author pays attention to worsening of ecology situation and, one of reasons, increasing tourism and unbalanced developing of tourist zones in Pribaikal region. Assuming all the difficulties connected with managing this situation, the author points out that the concept of sustainable development is a good way for this region.

Ключевые слова: туризм, экология, Байкал, устойчивое развитие

Key words: tourism, ecology, Baikal, sustainable development

Рост массового туризма в мире приводит к обострению ряда экологических проблем – загрязнения окружающей среды бытовыми отходами, ухудшение качества воды, загрязнение почвы химическими веществами и т.д. Для нашей страны эти вопросы становятся особенно острыми, так как механизмы решения этих вопросов или отсутствуют, или функционируют не в полную силу, а население и бизнес структуры не обладают необходи-

мым уровнем социально-экологической ответственности для эффективного решения этих проблем. Учитывая возрастающий поток туристов, который в короткие летние периоды достигает критически высоких показателей, вопросы поддержки экологии окружающей среды – очень важный аспект деятельности туристического бизнеса.

Одним из основных туристических объектов Иркутской области является озеро Байкал. «Жемчужина Сибири» привлекает туристов со всех сторон света своей уникальностью и неповторимостью. Во-первых, Байкал – самое глубокое озеро в мире. По площади он равен «Бельгии с ее почти 10-миллионным населением, множеством городов и промышленных центров, шоссейных и железных дорог» [1]. Во-вторых, байкальская вода, уникальная в своем роде, необыкновенно прозрачна, чиста и насыщена кислородом. Объем воды в Байкале составляет 20% мировых и 90% российских запасов пресной воды. Это больше, чем во всех пяти Великих американских озерах вместе взятых. Ежегодно экосистема Байкала воспроизводит около 60 кубических километров прозрачной воды, насыщенной кислородом [1]. Красота природы озера также является одной из его главных достопримечательностей – Байкал окружен сибирской тайгой, горными хребтами и степями.

За последнее десятилетие Байкал стал популярным местом для многих туристов. Относительно хорошо сохранившаяся природа озера-моря, стремительно развивающаяся инфраструктура (гостиницы, дороги, близость к транспортным развязкам), рост популярности экологического туризма – основные факторы, которые в течение нескольких десятилетий будут привлекать сюда туристов. Стоит сказать, что за последние несколько лет количество туристов, посещающих Байкал, увеличилось в несколько раз.

Туристы на Байкал приезжают разные – кто-то предпочитает «дикий» отдых в палаточных лагерях, кому-то больше нравится останавливаться в пансионатах или гостиницах, кто-то хочет разнообразия и новых впечатлений, и ночует в лесу или на берегу Байкала в юрте или прямо под открытым небом.

Почему экологический туризм становится все более и более популярным? Согласно теории эволюции туризма, первоначально основным мотивом совершения путешествий было получение максимума комфортности при посещении туристских территорий. С повышением уровня жизни населения, люди начали больше путешествовать, и туризм стал носить «массовый» характер, отражающий процесс демократизации и расширения туристского движения [2]. С ростом масштабов массового туризма стали обостряться экологические проблемы во многих частях мира, а под влиянием общественных взглядов на проблемы окружающей среды, люди стали осознаннее относиться к пониманию ценности природы и природ-

ных ресурсов. Стало очевидно, что загрязнение окружающей среды в туристских территориях означает утрату привлекательности посещаемых мест и неостребованность туристских продуктов. Более того, «пресыщение массовым туризмом приводит к возникновению потребности в нестандартном отдыхе», благодаря чему произошло смещение акцентов в мышлении и взглядах общества, что привело к изменению мотивации путешествий и предопределило эволюцию туризма – от массового к экологическому или, другими словами, природно-ориентированному [2].

Чтобы быть ближе к природе, туристы, отдыхающие на Байкале, предпочитают разбивать палаточные лагеря, много путешествуют пешком, на велосипедах или на машинах, однако многие после себя оставляют большое количество мусора. Для решения этих вопросов и развития туристического направления в регионе государством были созданы особые экономические зоны «Ворота Байкала», включающий участок Большое Голоустное и участок Гора Соболиная, и «Байкальская Гавань», расположенная на территории Бурятии [4].

На огромных территориях вокруг Байкала достаточно сложно следить за чистотой берегов и организовано вывозить мусор из-за гористого рельефа местности (до некоторых заливов можно добраться только по воде), поэтому вопрос чистоты берегов Байкала с учетом ежегодно увеличивающегося потока туристов становится критически важным для сохранения экологии озера.

Для решения этой проблемы необходимо, прежде всего, понимание, что Байкал – это не просто место, где можно отдохнуть. Это место, где можно прикоснуться к пробуждающейся культуре предков, где свершалась история, где можно узнать о традициях и обычаях коренного населения, увидеть, как жили люди сотни лет назад.

На Байкале необходимо формировать у всех туроператоров, владельцев гостиниц, хостелов и пансионатов единую политику, основанную на концепции " устойчивый туризм", которая будет удовлетворять все имеющиеся потребности, но при этом развиваться таким образом, чтобы обеспечить пригодные для жизни условия окружающей среды и возможности для дальнейшего развития будущих поколений. Основными принципами устойчивого туризма являются охрана окружающей среды, контролируемое использование технологий туристического обслуживания, справедливость в отношении местных общин и эстетическая гармония туристического природопользования, которая заключается в том, что будет способствовать сохранению уникального своеобразия каждой местности.

Одним из самых ярких примеров реализации концепции «устойчивого развития» являются проекты в городах, принимающих Олимпийские игры. Например, в 1994 году в Лиллехаммере, помимо охраны окружающей среды и снижения негативного воздействия на природу, были прове-

дены экологические образовательные и просветительские программы, а все сооружения, построенные к Играм, были настолько практичны, удобны и гармонировали с окружающей средой, что заслужили особую оценку Международного Олимпийского Комитета. В 2010 году в Ванкувере была реализована программа ReUse.ReDuce.Recycle, подразумевающая максимальное использование вторичного сырья. Также, особое внимание уделялось развитию местного бизнеса – при подготовке и проведении Олимпийских игр максимально использовались ресурсы местных компаний. На Олимпийских играх в Лондоне пошли еще дальше: максимально использовались ресурсы не только местных компаний, но и ручная работа местных мастеров и умельцев с использованием местных и сезонных продуктов. В Сочи концепция устойчивого развития включала следующие направления: здоровый образ жизни, гармония с природой, мир без барьеров, экономическое процветание, современные технологии и культура и национальные ценности. Каждое направление – это огромное количество мероприятий, праздников, лекций, собраний, различного рода акций и т.д. Восстановление экологии, минимизация отходов и выбросов парниковых газов, трансформация инфраструктуры Сочи и Краснодарского края, внедрение «зеленых» стандартов, демонстрация многообразия и культуры региона Сочи, Краснодарского края и России в целом – и многие другие проекты и направления [3].

Прибайкальский регион обладает уникальной культурой, которая заслуживает быть представленной миру. Одним из ярких примеров является этно-культурный комплекс «Бурятская деревня» на острове Ольхон, в которой представлен быт и уклад жизни коренного населения острова. Такие проекты по Байкалу существуют, но им не хватает целостного подхода – они реализуют только какую-то часть концепции «устойчивого развития». Этот регион еще только развивается, а при реализации концепции устойчивого развития местное население и вся область смогут получить гораздо больше, чем довольные туристы и развитие региона. Эта концепция позволит сохранить природу и поднять уровень культурной осознанности населения, что в целом благотворно повлияет на повышение уровня жизни на Прибайкальских территориях.

Литература:

1. Галкина В.И. Неповторимый Байкал. [Электронный ресурс]. – 2004. – URL: <http://www.baikalvisa.ru/media/entry/>
2. Лойко О.Т. Туризм и гостиничное хозяйство. [Электронный ресурс]. – 2005. – URL: http://tourlib.net/books_tourism/lojko4-7.htm
3. Организационный комитет XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи. Устойчивое развитие. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.sochi2014.com/development-about>
4. РОСОЭЗ. Россия. Особые экономические зоны. [Электронный ресурс]. – 2014. – URL: http://www.rusez.ru/oez/tourism/buryatia/bajkalskaya_gavan/

Н. В. Мишукова
СПбГЭУ, программа «Предпринимательская
деятельность в международном туризме»
к.э.н., профессор Федорова С.В.

ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА ДЛЯ ЭКОНОМИКИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

В статье раскрывается позитивная роль развития делового туризма для экономики Санкт-Петербурга. Акцент сделан на долгосрочном положительном эффекте: развитии производства и инфраструктуры, возможности заключения крупных прибыльных контрактов и укреплении статуса Санкт-Петербурга как надежной площадки для проведения мероприятий международного масштаба.

The article reveals the positive role of the development of business tourism to the economy of St. Petersburg. Emphasis is placed on long-term positive effect: the development of production and infrastructure, the possibility of a large lucrative contracts and consolidating the status of St. Petersburg as a reliable platform for international events.

Ключевые слова: конгрессно-выставочная деятельность, инновационные технологии, транспортная инфраструктура, реорганизация городского центра, надёжный партнер.

Key words: congress and exhibition activity, innovative technologies, transport infrastructure, reorganization of the city center, reliable partner.

Основными целями делового туризма являются проведение деловых встреч или переговоров с партнерами по бизнесу, посещение выставок, конференций, семинаров и других мероприятий, связанных с профессиональной сферой, контроль работы филиалов или представительств, обучающие тренинги для персонала и тому подобное.

Санкт-Петербург, как второй по значимости город Российской Федерации, имеет огромный потенциал в сфере делового туризма. Сосредоточение крупного и среднего бизнеса является базой реализации деловых туров. Развитая инфраструктура, наличие высококвалифицированной рабочей силы и широкий рынок сбыта привлекают сюда компании из других регионов России и иностранных государств.

Благоприятным также является исторически сложившийся европейский образ развития города, что сближает Санкт-Петербург с наиболее развитым рынком стран Европы. Кроме того, наличие водных путей наряду с воздушными, автодорожными и железнодорожными играет положительную роль как с точки зрения организации бизнеса, так и с точки зрения создания интересных туристских бизнес-маршрутов.

Деловой туризм, как обязательный компонент ведения международного бизнеса, является мощным двигателем развития экономики города, в частности проведение выставок и ярмарок привлекает в город новых уча-

стников бизнеса, ищущих рынки сбыта, площадки для налаживания производства, близость к потенциальным бизнес-партнерам.

Экономическую выгоду для Санкт-Петербурга от делового туризма можно разделить на две составляющие.

Первое. Мгновенный экономический эффект – это прямой доход от туризма – расходы туристов на проживание, питание и сувениры, реализация рекреационных ресурсов города.

Второе. Долгосрочный экономический эффект – это положительный эффект от налаженных деловых связей, который выражается в создании новых рабочих мест, насыщении рынка Санкт-Петербурга товарами и услугами, в налоговых отчислениях открывшихся предприятий, покупке и аренде недвижимости для их размещения. Появление в Санкт-Петербурге все большего количества иностранных и иногородних компаний реорганизует исторический центр города, превращая его в деловой район, при этом расширяется спальная часть города, окраина застраивается и заселяется. Таким образом, мы получаем организацию городского пространства по образу мировых деловых столиц. Эти процессы активизируют рынок строительства, который является индикатором общего состояния экономики территории.

Также нельзя не отметить позитивную роль делового туризма в реализации таких важных для города проектов как строительство крупных транспортных узлов. Вокзалы, во время проведения в Санкт-Петербурге мероприятий мирового масштаба, таких как экономический форум, не справлялись с пассажиропотоком, кроме того, уровень обслуживания гостей не соответствовал мировым стандартам, что послужило толчком строительства новых Ладожского железнодорожного вокзала, нового морского пассажирского порта на Васильевском острове, нового терминала аэропорта Пулково и первого в Санкт-Петербурге вертолетного центра Helidrive недалеко от аэропорта Пулково [1]. Объективно, что развитие транспортной инфраструктуры является одним из важнейших условий роста всех отраслей экономики города.

Организация сложных, масштабных и при этом конкурентоспособных мероприятий требует инновационного подхода как в сфере информационных технологий, так и в отношении строительства необходимой инфраструктуры. Потребность в использовании IT новинок для налаживания связи, доступа в сеть Интернет, видеоконференций, системы синхронного перевода, электронного голосования и прочего создает поле для активного продвижения новых продуктов информационного характера. В том числе, это хорошая возможность продвигать продукты местного производства. Например, российский информационный продукт Yota был эффективно пущен в использование благодаря тому, что успешно обеспечивал высокоскоростной доступ в Интернет во время проведения экономического форума в 2010 году.

Касаемо инноваций в строительстве конгрессно-выставочных центров можно привести пример центра «ПетроКонгресс», построенного в 2010 году на Петроградском острове, пространство которого сформировано перемещаемыми акустическими перегородками со встроенными дверями и окнами, которые позволяют одним движением превратить единое пространство в несколько функционально независимых помещений. Такая технически сложная организация пространства была впервые реализована в Санкт-Петербурге в здании «ПетроКонгресса» [2].

Активный деловой туризм Санкт-Петербурга стимулирует инвесторов вкладывать средства в строительство конгрессно-выставочной инфраструктуры. В октябре 2014 года в Пушкинском районе Санкт-Петербурга планируется открытие конгрессно-выставочного центра «ЭкспоФорум», заказчиком строительства которого является ООО «ЭкспоФорум-Интернэшнл», компания управляющая также выставочным комплексом «Ленэкспо». Этот центр будет способен принимать европейские и всемирные деловые мероприятия практически любого масштаба [3]. Выбрано наиболее удобное место расположения комплекса. Близость к аэропорту обеспечит быстрый и комфортный доступ и отсутствие перегруженности дорог города. Конечно, это возможно при условии наличия поблизости отелей. Компания Hilton Worldwide подписала договор с ЗАО "Экспофорум" по проекту строительства отелей брендов Hilton и Hampton by Hilton. Эти два отеля будут находиться в международном конгрессно-выставочном комплексе "ЭкспоФорум" [4]. Все увеличивающаяся потребность в гостиницах, связанная, в том числе с ростом делового туризма, привлекает в Санкт-Петербург и другие мировые сети отелей, а это значит новые рабочие места и налоговые отчисления в пользу бюджета города, кроме того, рост престижа Санкт-Петербурга.

Другим примером положительного экономического эффекта служат результаты проведения международных экономических форумов в Санкт-Петербурге. В 2013 году город получил ряд выгодных соглашений – общая сумма заключенных властями города контрактов составила 130 миллиардов рублей [5].

Благодаря проведению в Санкт-Петербурге конгрессно-выставочных мероприятий и экономических форумов, приема саммита стран «Большой двадцатки» в 2013 году, город зарекомендовал себя как надежный партнер в сфере организации делового туризма. Накопившийся опыт и наличие необходимой инфраструктуры дает возможность рассчитывать на то, что в ближайшем будущем мировое сообщество будет рассматривать Санкт-Петербург как регулярную площадку для проведения крупных мероприятий мировой политической и экономической жизни, которые могут принести существенный доход городу.

Литература:

1. Вертолетный центр «Хели-Драйв» [Электронный ресурс] URL: <http://www.helidrive.com> (дата обращения: 21.04.2014).
2. Конгрессный Центр «ПетроКонгресс» [Электронный ресурс] URL: <http://www.petrocongress.ru> (дата обращения: 21.04.2014).
3. О проекте КВИ: сайт компании «Экспофорум». URL: <http://www.expoforum.ru/project> (дата обращения: 21.04.2014).
4. ЭкспоФорум привел Hilton в Санкт-Петербург: сайт компании «Экспофорум». URL: <http://www.expoforum.ru/presscentre/2011/9/282> (дата обращения: 21.04.2014).
5. Попали в сотню. Петербургский форум принес России 102 контракта на 9,6 трлн. рублей: новостной портал SmartNews. URL: <http://smartnews.ru/business/trends/8134.html> (дата обращения: 21.04.2014).

Irina Petukhova

University of Sassari, Italy

Master Program “International Tourism Management and Analysis”

PhD, Associate professor Olga Akimova

MEANING OF AUTHENTICITY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

Статья посвящена проблеме сохранения аутентичности туристских дестинаций в условиях глобализации. Авторы анализируют понятие «аутентичность», ее виды, подходы к ее рассмотрению, факторы, влияющие на аутентичность объектов туристского интереса и восприятие аутентичности туристами.

This article deals with the problem of authenticity saving in tourism under globalization conditions. The authors analyze the definition of authenticity, its types, approaches to its consideration, factors influencing authentic tourist objects and the perception of authenticity by tourists.

Ключевые слова: аутентичность, устойчивый туризм, глобализация

Keywords: authenticity, sustainable tourism, globalization

Tourism – both international and domestic – under present conditions is the unique phenomenon. It is capable to affect national economy of a state significantly. In some cases, tourism income is the base of national economy.

As a result, almost each country in the world finds opportunities to attract foreign tourists who bring currency to the country, to meet their requirements.

Nowadays, one of the most successful branch of the world tourism is the sustainable tourism. Sustainable tourism is trying to make as low impact on the environment and local culture as possible, to provide future employment for

local people. The aim of sustainable tourism is to confirm that development gives a positive experience to local people, tourism companies and tourists themselves. It's important to take note, that authenticity, as one of the main conditions for sustainable tourism, has a real interest both for researchers and tourists.

Authentic components of a destination are important for a tourist if they contrast with his daily experience. Often tourist objects around the world become imitations, so they move away from original historical and cultural authenticity more and more every day. For example, decorative and imitating restorations and restoration of historical objects, souvenir industry, ethnographic imitations. For the tourist the whole world represents a train of places unlike and recognizable at the same time as all in the world is arranged according to the international standards with a little noticeable for a short while local colour. Tourism is paradoxical as it both creates, and destroys authenticity of tourist objects.

According to the Internet Oxford Dictionary source, “authentic” – made or done in the traditional or original way, or in a way that faithfully resembles an original[4].

"Authentic" is considered as something original, corresponding to the primary source, the original. This adjective occurs from the Greek “authentikos” – “original, real, main”. For example, it is possible to call authentic the translation of a book approved by the author, or the suit of the ancient era recreated according to remained sketches. In legislation there is a concept of authentic law's interpretation— it's when someone, who created the law gives comments to it.

Authenticity in tourism is a set of characteristics of authenticity of tourist experience of a traveling person, who comes into contact with other cultures, making an indispensable condition for its realization.

Modern researchers of tourist practice expanded considerably the traditional understanding of authenticity. Some approaches to determine authenticity and, respectively, ways of the authenticity perception forming coexist today.

Object that caused authenticity – concerning to surveyed tourist object. There are two positions within this approach:

1. “Objectivistic” according to which, it is something that contains the features of the "untouched" original (whether it can be folklore, either a cathedral, or a masterpiece) or "naturalness", "not ostentatious" (for tourists) style of everyday life treat authentic objects.

2. “Constructivist” according to which authenticity represents “a social design” – realities, created on the base of symbolic images and values, connected with objects. In particular, technologies of associations (with well-known people, events and eras, myths, literary and film-stars, etc.), creation of “emotional reality” for this purpose are widely used.

Obviously, the constructivist approach to authenticity prevails nowadays. For example, 80% of sights can be carried to constructivist authenticity in St. Petersburg. One of them is Dekabristov Square. It has undergone many changes, but till now there are numerous tourists who want to look at the Decembrist uprising place. Palace Square is well known because of Bloody Sunday events, which took place there. The Literary Cafe on Nevskiy Avenue wouldn't be such popular if nearly 200 years ago Russian poet Alexander Pushkin didn't read his poems there. So, the history and patriotism, citizens' pride of fellow play an important role in preservation of authenticity.

Every year large number of Italians visit St. Petersburg to see masterpieces, built by such distinguished figures in architecture as Carlo Rossi and Francesco Bartolommeo Rastrelli.

The activity, caused authenticity – concerning to quite real, original experiences, feelings and emotions of the tourist. As result is its empirical knowledge experience of the particular culture aspects of a destination. Special function of sensual images of consciousness is reflected in the fact, that thanks to them the world around becomes reality. In other words, the perception of authenticity of cultural sights is provided with own activity and an emotional and sensual involvement of the tourist. It corresponds to desire of the modern cultural tourist to find his real self, using for this purpose tourist objects and choosing for this purpose "live" acquaintance to them.

As a whole, we can note a significant shift in treatment of authenticity: from original artifacts to providing "original" impressions. Such shift gives a large base for creation of artificial authentic (with use of copies, imitations, etc.) objects.

It should be noted, that not all tourists are interested in authenticity search in its strict understanding of authenticity that is "the innocent original". Researchers mark out that the mass tourist is under information and culture stereotypes influence and, traveling, he wants more confirmation to the duplicated ideas of authentic cultural characteristics of a destination. As a result – such tourist will be disappointed if somebody tries to dissuade him from it. As a result is a widespread belief that authentic objects are key factor of a destination successful development. There is not so much tourist experience based on active involvement of tourists in different aspects of cultural life of destination and use of symbolical signs.

It is necessary to consider also factors influencing the consumer perception of authenticity:

Spontaneity of contact with local culture: if the spontaneous contact is expressed stronger, the perception of authenticity of cultural sight becomes higher.

Number of tourists: tourist's impressions are more authentic, if number of tourists declines.

Degree of a tourist independence during his trip: tourist's impressions are more authentic if the tourist is more independent (even within organized tourist group).

Degree of compliance with received impressions and stereotypic ideas of a landscape, climate and culture of a destination: increasing compliance leads to better perception of authenticity.

Level of the interested person involvement into intelligently informative process of acquaintance with culture: this level is higher, if the perception of authenticity is higher. During the trip, mass tourist least of all enters an authentic cross-cultural relationships, keeps habitual stereotypes of behavior, a way of life, food, specific to his own culture, uses the standardized tourist product, the tourist services unified worldwide [2]. It's promoted by different international hotel chains (InterContinental Hotels Group, Wyndham Hotel Group, Marriott International, Hilton Hotels, Accor Group, etc.)[5], fast-food and restaurant chains (McDonalds, Baskin-Robins, Subway, Burger King, Dunkin Donuts) that leads to standardization of accommodation, ways to spend a holiday, adaptation of catering system to the modern style and rhythm of life. According to RBC statistics 18,3% of all restaurant chains in Russia are international[3]. Every year the number of restaurants of Japanese, Italian and European cuisine is growing.

Moreover Russian people adopt willingly European holidays and traditions (St. Valentine's Day, Halloween, etc.). At the same time the majority of Russian traditions are forgotten. The exception are minor indigenous peoples of Russia, such as Mordovians, Tatars, Buryats, Chukchis, Ossetians, which transmit their unique cultures (language, cuisine, customs, handicraft) from generation to generation.

Nowadays, all tourist enterprises try to organize the most comfortable travel for their clients. And very often they forget, that doing something "the same", they destroy some part of a tourist destination authenticity.

But, certainly, we shouldn't ignore some positive effects of globalization. For example, increase of internet activity, which helps not only to promote tourist products and services, to provide online reservations, but also to find information about a variety of unusual, authentic tourist destinations, to make them more available.

Authenticity as a definition is not very clear for everyone. Not all people can give the distinct answer to a question "What is authenticity?" But everybody has already understood that authenticity is on sale. Now authenticity in tourism is the same, as products with ECO prefix on labels in supermarkets. The few understand differences in taste, but everyone buys, thinking that it is better for health. In the modern world, we have two dynamically developing tendencies – environmental friendliness and authenticity. This corresponds to the right way of living, balanced food, regular sport activities which are also in

trend. The consumer is ready to overpay for unique knowledge, skills and experience, for amazing emotions he gets using authentic tourist product, as he overpays for ECO-yogurt in a supermarket.

Competent marketing specialists skillfully use it. It's in fact that a life cycle of tourist destination with authentic attractors is much longer, than with modern ones. The general pursuit of authenticity can bring some not very popular destination to absolutely new sales level.

Literature:

1. Bogolyubov V., Innovative Management Methods of Effective Tourism Development: Monograph / V. Bogolyubov, S. Bogolyubova, O. Akimova, edited by Dr. Sc. (Econ), Professor V. Bogolyubov – SPb.: ENGECON, 2011.

2. Olga Nikitina, Olga Akimova Cultural-Historical Heritage as a Factor of Regional Economic Development // Proceedings of the International Conference on Sustainable Cultural Heritage Management. Societies, Institutions and Networks, edited by Lucia Marchegiani, Rome, 2013, pp. 499-511

3. www.marketing.rbc.ru/news_research

4. Oxford Dictionary – <http://www.oxforddictionaries.com/>

5. www.tripbooking.ru

М. А. Сироткин

СПбГЭУ, программа «Экономика
отраслевых туристских рынков»
д.э.н., профессор Боголюбов В. С.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

В статье поднимаются важные вопросы, касающиеся подготовки кадров в сфере туризма.

Important issues are raised in the article, which are connected with the tourism personnel training.

Ключевые слова: туризм, подготовка кадров, сегмент туристского рынка

Key words: tourism, personnel training, segment of the tourist market.

В последние годы особую актуальность в развитии российского туризма приобретает проблема его кадрового обеспечения [1, 2].

Переход на преимущественно двухуровневую европейскую систему подготовки бакалавров и магистров в условиях развития рыночных отношений, глобализации и интернационализации сферы образования в России ставит перед высшей школой принципиально новые задачи.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО третьего поколения к выпускникам ВУЗов по направлениям экономики и менеджмента в туриз-

ме предъявляются следующие требования: быть компетентным, способным экономически эффективно решать текущие и перспективные задачи туристского предприятия, обеспечивая устойчивое развитие фирмы; обладать креативными способностями решать не только поставленные руководством задачи, но уметь видеть, формулировать и решать проблемы, формирующие повышенные риски и, следовательно, невидимые пока угрозы.

Для того чтобы подготовить такого специалиста, необходимо, во-первых, изучить рынок потребностей в квалифицированных кадрах для предприятий туризма с учетом рынка конкурентов с помощью современных методов маркетингового исследования, определения сегментов рынка, территорий и особенностей каждого изучаемого фактора. Так как работа на рынке туризма предполагает учитывать постоянно изменяющиеся потребности туристов, их требования к набору и качеству услуг (по экспертной оценке такие изменения происходят через каждые 2 года). Чем в большей степени предлагаемые услуги будут соответствовать представлению о них туристов, тем более экономически рентабельней будет работать туристское предприятие. Все это накладывает и особые требования на методы, используемые в образовательном процессе. Становится понятно, что подготовка экономистов и менеджеров для сферы туризма должна строиться на инновационных образовательных технологиях, на воспитании креативности, глубоких знаниях и умении применять усвоенные в ВУЗе компетенции; подготовка ориентирована на опережение, упреждение возникающих проблем и быстрого и четкого их решения.

Другая очень важная проблема, с которой сталкиваются сегодня в вузах – это качество образования экономистов и менеджеров для предприятий туризма, которое оценивает работодатель. Известно, что образовательный процесс ведется в соответствии с образовательными стандартами и учебными планами, которые жестко регламентированы и не способны в режиме реального времени адаптироваться под объективно изменяющиеся потребности реальной экономики. Полагаем, что возможность введения большего количества дисциплин по выбору, стажировки за рубежом, засчитывание кредитных единиц по отдельным предметам позволит в какой-то мере решить эту проблему. Обмен такими кредитными (зачетными) единицами будет стимулировать студентов выбирать не только вуз, возможно зарубежный, но и дисциплины, которые он хочет изучить и сдать экзамен.

Необходимы такие задания, которые развивают креативное мышление обучающихся, способность решать нестандартные, особые задачи, особенно в сфере экономики и менеджмента. Это и промежуточные и конечные проверки знаний. Однако самые главные результирующие экзамены должны проходить комбинированным способом – письменным, устным, тестовым. Студент разрабатывает некоторую проблему по дисциплине, готовит обоснование с защитой перед комиссией, отвечает на во-

просы. Возможно проведение экзамена в форме деловой игры или производственной ситуации.

Специфика туристского образования заключается в его многогранности. Оно готовит кадры разных специальностей и направлений экономического, технического, технологического, управленческого, научного и других профилей. В результате туристское образование представляет собой сложный, постоянно совершенствующийся механизм, позволяющий активно внедрять инновационные программы для подготовки туристских кадров и использовать зарубежный опыт.

Подводя итог, можно сказать, что решение современных проблем высшего образования в туризме возможно за счет внедрения инноваций в процесс подготовки экономистов и менеджеров для предприятий туризма. Инновационное развитие высшего и специального туристского образования даст самый ожидаемый результат, а именно подготовленного работника, который обязательно будет востребован на рынке труда.

Литература

1. Боголюбов В.С., Боголюбова С.А. Анализ регионального кадрового потенциала сферы туризма и системы подготовки специалистов для отрасли в Санкт-Петербурге // Науковий вісник Донбасу. Сер. Педагогіка. 2012. №2(18). URL: http://alma-mater.luguniv.edu.ua./magazines/elect_v/NN18/titul.htm
2. Власова Т.И. Общественная и профессионально-общественная аккредитация в туристском образовании // Вестник национальной академии туризма. – №2(26) апрель-июнь, 2013. – С.40-42.

Н. А. Фатов

СПбГЭУ, программа

«Управление фирмой и туристскими рынками»

д.э.н, профессор Никитина О.А.

ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ТУРИСТСКИХ ЦЕНТРАХ ФРАНЦИИ

Качество жизни населения непосредственно влияют на имидж города и его привлекательность в качестве туристской дестинации. Поэтому изучение вопросов, связанных с показателями качества жизни населения в различных странах мира является важным и актуальным. В статье дан краткий анализ системы объективных и субъективных показателей оценки качества жизни населения в туристских центрах Франции, что представляет интерес для разработки системы мониторинга оценки качества жизни в крупных туристских центрах в России.

Quality of life directly affect the city's image and its attractiveness as a tourist destination. Therefore, the study of issues related to indicators of quality of life in different

countries is important and actual. The paper analyzes the system of objective and subjective indicators to measure quality of life in the tourist centers in France, that is interesting for the development of a monitoring system to assess the quality of life of the major tourist centers in Russia.

Ключевые слова: качество жизни, крупный туристский центр, индикаторы оценки качества жизни

Keywords: quality of life, the major tourist center, indicators to measure quality of life

Изучение вопросов, связанных с различными показателями уровня качества жизни населения в различных странах мира, их изменениями и выявление роли показателей качества жизни и их влияния на развитие туризма в городах, является актуальным.

С социально-экономической точки зрения, с развитием туризма возрастает его влияние на жизнь местных жителей. Эффект от развития туризма может быть прямым – увеличение туристского потока приводит к увеличению количества рабочих мест, так и косвенным – туристы привезут новые модные тенденции, произойдет культурный обмен. Сумма этих разнообразных факторов непосредственно влечет за собой изменения в качестве жизни населения.

Кроме того, уровень и качество жизни непосредственно влияют на имидж города (страны) и привлекательность его в качестве туристской дестинации. Улучшение различных показателей (доступное и бесперебойное транспортное городское хозяйство, высокие стандарты обслуживания в учреждениях здравоохранения, безбарьерная среда для маломобильных туристов и др.) приведет к повышению уровня сервиса, информированности, заинтересованности местных жителей в притоке дополнительных финансовых средств в города [3].

Сбором и изучением статистических показателей во Франции занимается структура схожая с Федеральной службой статистики РФ. Она называется Французский Национальный Институт Статистических и Экономических Исследований (Institut National de la Statistique et des Études Économiques, INSEE). Важными показателями характеризующими развитие городской среды для целей туризма по методологии этого института являются: показатель бедности, доходов, условий жизни населения.

Кроме того, во всех странах Евросоюза в рамках проекта European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), который был запущен в 2003 г. Европейским Статистическим агентством (Eurostat), наиболее полно раскрываются субъективные показатели благополучия населения [1, 2].

Вопросы анкетирования по оценке общей удовлетворенности жизнью в крупных туристских центрах содержат следующие показатели: условия проживания, безопасность труда (если опрашиваемый трудоустроен), отдых,

отношения с близкими родственниками, общее удовлетворение текущей жизнью и оцениваются по шкале от 0 до 10. Также в странах Евросоюза введена анкета для домохозяйств, вопросы в которой направлены на выявление субъективного отношения к условиям жизни в крупных туристских центрах. В анкете содержатся вопросы, связанные с планами на будущее, опасениями и сравнениями с другими людьми.

С 2011 года Французский Национальный Институт Статистических и Экономических Исследований (INSEE) начал проводить комплексное обследование категории качества жизни, которое включает в себя объективные и субъективные показатели качества жизни, что позволяет наиболее полно понять связь между объективными показателями качества жизни (здравоохранение, образование или семейное положение) и субъективного ощущения благополучия респондентов.

Таким образом, основным направлением в исследованиях показателей качества жизни в крупных городах и туристских центрах Франции является разработка системы объективных и субъективных показателей оценки качества жизни населения в туристских центрах, которая позволяла бы достоверно учитывать влияние качества жизни на развитие туризма в этих городах, а также оценивать влияние массовых туристских потоков в эту страну на общее благополучие респондентов на основе субъективных оценочных показателей.

Полагаем, что показатели качества жизни, применяемые в России, Европейских странах и Америке, значительным образом отличаются, для чего в дальнейшем планируются провести их сравнительный анализ, определить схожесть и различия применяемых подходов к анализу качества жизни населения в различных странах, применительно к сфере туризма, что, несомненно, будет важным для планирования развития туризма в крупных туристских центрах в России.

Литература:

1. European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc
2. Measuring quality of life Valérie Albouy, Pascal Godefroy, Stéfan Lollivier http://www.insee.fr/en/ffc/docs_ffc/ref/FPORSOC10E.pdf
3. Nikitina O.A. DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE LARGEST CITIES: PRIORITY QUALITY OF LIVING / International Journal of applied and fundamental research №1, 2013. URL: www.science-sd.com/452-24054

СЕКЦИЯ 22. РОЛЬ СТОИМОСТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Г. С. Андреева

СПбГЭУ, программа «Ценообразование и оценка бизнеса»

к.э.н., доцент Ефимова Н.Ф.

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТОИМОСТИ ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ФОНД ПРЕДПОСЕВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ»

В статье представлены основные результаты магистерского исследования автора. Предложены методические рекомендации по оценке инвестиционной стоимости объектов, реализуемых при финансовой поддержке НО «Фонд предпосевных инвестиций». Проведен комплексный анализ соответствия отчетов предложенным рекомендациям. Получены итоговые выводы в ходе апробации.

The article presents the main Master's studies results. Methodical recommendations for investment value evaluation of projects, which are realized with the financial support of the Non-profit organization "Pre-seeding investment Fund", have been proposed. Complex analysis of correspondence between the reports and the recommendations has been done. The approbation identified final conclusions.

Ключевые слова: оценка бизнеса, инвестиционная стоимость, методические рекомендации, предпосевные инвестиции.

Key words: business valuation, investment value, methodical recommendations, pre-seeding investment.

Предпосевные инвестиции – оказание финансовой поддержки высокоэффективным наукоемким проектам, разрабатываемым субъектами малого предпринимательства, находящимся на ранних стадиях развития [1, с.6].

Некоммерческая организация «Фонд предпосевных инвестиций» (далее – Фонд, ФППИ) создана в рамках реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 15.11.2010 № 1520 «О создании некоммерческой организации «Фонд предпосевных инвестиций» для целей развития инновационной инфраструктуры и поддержки малого инновационного предпринимательства в Санкт-Петербурге.

Единственным учредителем Фонда является субъект Российской Федерации – город федерального значения Санкт-Петербург, в лице Комитета экономического развития, промышленной политики и торговли.

Извлечение прибыли не является основной целью деятельности Фонда. Фонд является частью инновационной инфраструктуры Санкт-Петербурга [1, с.7].

Фонд сам осуществляет выбор конкретных инструментов инвестирования (или их комбинации) в зависимости от конкретной инновационной бизнес-идеи. Объем выделяемых инвестиций зависит от этапа инвестирования и результатов оценки инновационной бизнес-идеи и может достигать 850 тыс. руб. – 5 млн. руб.

Инвестиционный процесс в ФППИ состоит из шести этапов: подача заявки; экспертиза заявки; *стадия Run-up*; решение о заключении инвестиционной сделки; закрытие инвестиционной сделки; выход Фонда.

На стадии Run-up инновационная компания должна полностью сформировать необходимый пакет документов для рассмотрения Инвестиционным комитетом, который включает в себя: презентацию проекта, бизнес-план, календарный план (график реализации инновационного проекта), *оценку стоимости инновационной компании*, Инвестиционный меморандум [1, с.15-16].

Оценка стоимости инновационной компании проводится аккредитованными при Фонде независимыми оценщиками в соответствии с законодательством об оценочной деятельности.

Проведенный в работе комплексный анализ отчетов по оценке портфельных компаний НКО «Фонд предпосевных инвестиций» позволил получить и обосновать ряд выводов и методических рекомендаций.

Цель оценки. Исходя из деятельности Фонда, оценщиком определяется инвестиционная стоимость 100% доли в Уставном капитале компании для целей инвестирования (привлечения инвестиций) или отчуждения доли в Уставном капитале компании в пользу ФППИ.

Применение подходов. Задачам оценки инвестиционной стоимости проекта в наибольшей степени отвечают методы доходного подхода. Затратный и сравнительный подходы не могут адекватно отразить инвестиционную стоимость предприятия. Оценка затратным подходом может быть проведена в справочных целях.

Методы оценки. Исходя из анализа, можно сказать, что метод дисконтированных денежных потоков наилучшим образом учитывает важнейшие факторы инвестиционной стоимости. Влияние этих факторов на стоимость возможно отразить при прогнозировании отдельных элементов денежного потока.

Определение длительности прогнозного периода денежного потока. Согласно Инвестиционной политике Фонда, наиболее оптимальной будет считаться длительность прогнозного периода денежного потока – 5 лет. При этом оценщик оставляет за собой право на выбор более длительного периода для прогнозов при необходимости.

Выбор модели денежного потока. Исходя из указанной цели оценки из задания, оценщик может применить только модель денежного потока для собственного капитала. Расчеты доходного подхода далее следует вести на основе данной модели в номинальных показателях.

Расчет ставки дисконтирования. В оценочной практике при дисконтировании денежного потока для собственного капитала ставка дисконтирования рассчитывается обычно методом САМР (модель оценки капитальных активов) или методом кумулятивного построения.

Целям данной оценки отвечает модель кумулятивного построения. Оценщик может наилучшим образом учесть все виды возможных рисков инвестиционных вложений, учитывая их систематический (риски, связанные с отраслью и экономической ситуацией) и несистематический характер (риски, связанные с функционированием объекта).

Расчет безрисковой ставки. В качестве безрисковой ставки в практике оценки часто применяется ставка по государственным долгосрочным обязательствам (например, облигациям), которые имеют очень низкие риски, связанные с возвратностью, ликвидностью, платежеспособностью, а также учитывающих инфляционную составляющую.

Стоит отметить, что в теории и практике оценки существует иное суждение о том, что наиболее приемлемым способом является использование ставки по валютным депозитам в Сбербанке или других наиболее надежных банках обычно сроком более 1 года и на сумму сопоставимую со стоимостью малого бизнеса [3, с.250]. Ставка по депозитам в Сбербанке считается заниженной, поэтому стоит рассматривать порядка трех-пяти надежных банков, чтобы определить средневзвешенный показатель.

Метод факторного анализа рисков. Для укрепления мотивации в расчетах ставки дисконта кумулятивным методом стоит применять факторный анализ, который позволяет выявить и обосновать премии за риски [3, с.224].

Ниже в табличной форме представлен анализ соответствия отчетов об оценке портфельных компаний ФППИ разработанным рекомендациям: ООО «Спектралазер», ООО «Свежие решения», ООО «Хочу-То», ООО «Техносервис», ООО «Аргус», ООО «Теплоком», ООО «Ортодон», ООО «Смарт Музей».

Из проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Все рассмотренные выше отчеты об оценке инвестиционной стоимости портфельных компаний соответствуют критериям № 1-5. Наиболее проблемным этапом оценки в рамках доходного подхода является определение ставки дисконтирования – критерии № 6-8.

2. Критерию № 6 (метод расчета ставки дисконтирования – кумулятивное построение) не соответствуют отчеты трех компаний – ООО «Техносервис», ООО «Аргус», ООО «Ортодон».

3. Обоснование безрисковой ставки ни в одном из отчетов не было произведено на основе ставок (средней взвешенной ставки) по валютным депозитам в Сбербанке или других надежных банков – не отвечают критерию № 7.

В ходе апробации разработанных методических рекомендаций были выполнены расчеты по оценке инвестиционной стоимости трех портфельных компаний ФППИ: ООО «Свежие решения», ООО «Теплоком», ООО «Хочу-То». На основе полученных результатов произведен сравнительный анализ итоговых значений инвестиционной стоимости по каждому объекту оценки. Дата оценки для объектов не менялась для чистоты исследования.

Для компаний ООО «Свежие решения» и ООО «Теплоком» погрешность отклонения величин инвестиционной стоимости не соответствовала допустимым значениям. Для компании ООО «Свежие решения» разница составила 14%, а для ООО «Теплоком» – 31%. В данной ситуации вполне возможно, что стоимость объектов могла быть завышена для целей инвестиционной привлекательности. Для компании ООО «Хочу-То» погрешность отклонения составила 3%.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: поскольку для определения ставки дисконтирования в законодательстве нет четких требований, оценка на практике может быть некорректной, а ставка дисконтирования может выступать инструментом для изменения величины итоговой стоимости объекта.

Литература:

1. Инвестиционная политика НО «Фонд предпосевных инвестиций», 2011. – 21 с.
2. Грязнова А.Г., Федотова М.А, Оценка бизнеса: Учебник // Под ред. проф. А.Г. Грязновой, М.А. Федотовой. 2-е издание, переработанное и доп. М. 2008 г. – 736 с.
3. Касьяненко Т.Г. Современные проблемы теории оценки бизнеса. Монография. – СПб.: Изд –во СПбГУЭФ, 2012. – 353 с.
4. Официальный портал Правительства Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gov.spb.ru>
5. Официальный сайт ФППИ. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://pre-seed.ru>.

М. И. Бабаева

СПбГЭУ, программа «Ценообразование и оценка бизнеса»

к.э.н., доцент Вейг Н.В.

ВЛИЯНИЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА АКТИВНОСТЬ СДЕЛОК M&A НА РЫНКЕ РОЗНИЧНОГО РИТЕЙЛА

Зависимость активности сделок по покупке и продаже бизнеса на рынке розничного ритейла от макроэкономических показателей в стране, построение регрессионного анализа.

Activity of M&A depends on macroeconomic indicators, evidenced by regression analysis.

Ключевые слова: регрессионный анализ, сделки M&A, инфляция, ВВП.

Key words: regression analysis, merger and acquisition, inflation, GDP.

Как в мире в целом, так и в России, в частности, интерес к сделкам по слиянию и поглощению высок. Степень активности на рынке слияний указывает на состояние экономики, это является одной из причин повышенного интереса к M&A сделкам. Согласно мировому опыту во время роста экономики наблюдается значительное увеличение, как объемов, так и числа заключаемых сделок. Соответственно в периоды спада или кризисных явлений рынок M&A имеет тенденцию к снижению.

На сегодняшний день сделки слияний и поглощений не теряют своей актуальности для бизнес среды из-за динамичности развития рынков и присутствия на них большого числа конкурентов. В такой конкурентной борьбе высокое значение приобретают сделки M&A как стратегия развития бизнеса, позволяющая адаптироваться к стремительно меняющимся условиям рынка и как минимум не проигрывать конкурентам. Именно эффективные и оправданные слияния на данный момент помогают компании или предприятию сохранить свою долю рынка, а также занять лидирующие позиции на нем.

Проведем исследование влияния макроэкономических показателей на активность сделок по покупке и продаже бизнеса на рынке розничного ритейла.

На основе данных Федеральной службы государственной статистики по макроэкономическим показателям были проанализированы и выбраны основные факторы, которые влияют на количество M&A сделок. Далее мы постарались найти зависимость между изменениями инфляции и ВВП и количеством сделок по слиянию и поглощению в России за последние несколько лет.

Для этого был построен регрессионный анализ по каждому из выбранных факторов. Для каждого анализа была построена линия тренда, определено уравнение регрессии и определен коэффициент детерминации (R-квадрат).

На графике 1 Представлен регрессионный анализ зависимости количества сделок M&A на рынке розничного ритейла от инфляции.

Исходя из построенного графика регрессионной зависимости можно сказать, что пока инфляция растет до некоторого порогового значения (6%) количество M&A сделок растет. Связано это с тем, что потребители начинают более экономно относиться к своим приобретениям, и начинают покупать более дешевую продукцию, которую выгодно производить крупным компаниям, так называемому, конвейерному производству, где

оптимизация и автоматизация производства позволяет минимизировать себестоимость изготавливаемой продукции. Таким образом, конкуренция среди небольших компаний вырастает, что делает их легкой целью для поглощения и заставляет их «задуматься» над возможностью слияния, чтобы удержаться на рынке и не стать банкротом.

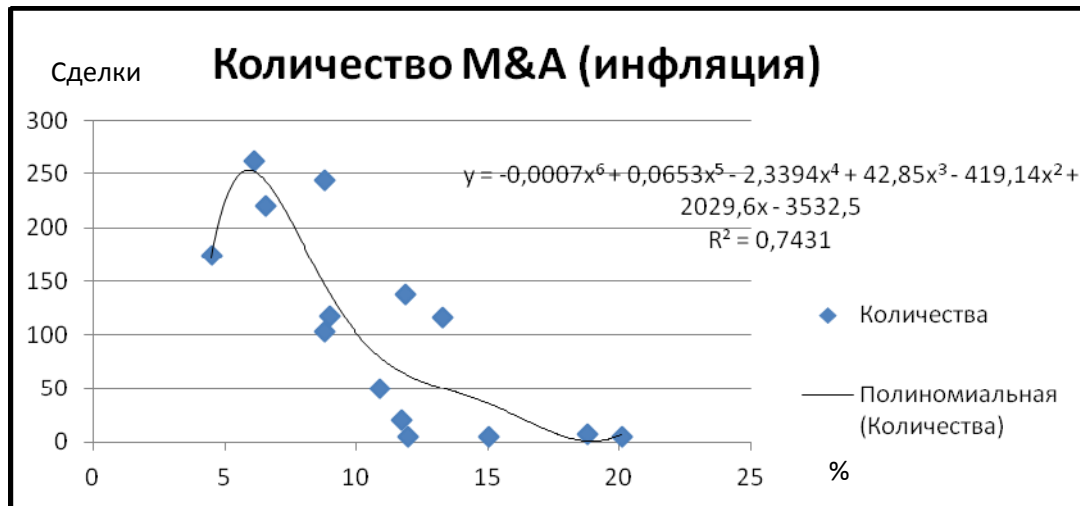


График 1. Зависимость количества сделок М&А на рынке розничного ритейла от инфляции в России

Далее, после порогового значения инфляции, потребление в целом снижается из-за повышения общего уровня цен на товары и услуги. Такая ситуация становится невыгодна уже также и крупным компаниям, вследствие этого, количество сделок по слиянию и поглощению снижается, что можно увидеть на графике 1.

В результате нашего анализа относительно такой бизнес среды как М&А инфляция в 6% рассматривается как нормальный предел инфляции, при котором обеспечивается экономический рост в стране. Поэтому при значении инфляции в 5-8% экономика страны растет, следовательно, растет бизнес компаний. В условиях развивающейся экономики у предприятий появляются средства для М&А сделок, поэтому их количество растет. Когда показатель инфляции отклоняется от нормального значения, экономика страны и компании переживают кризис, денежные средства сокращаются и количество сделок М&А падает.

Однако сначала видно небольшое отклонение от изложенного вывода, это объясняется тем, что наша модель не абсолютна и могут быть исключения, особенно при развивающейся экономике и нестабильной и труднопредсказуемой экономической ситуации в России.

Далее рассмотрим зависимость количества сделок слияния и поглощения от изменения показателя ВВП в России.

На графике 2 представлен регрессионный анализ зависимости изменения количества сделок М&А на рынке розничного ритейла от изменения ВВП.

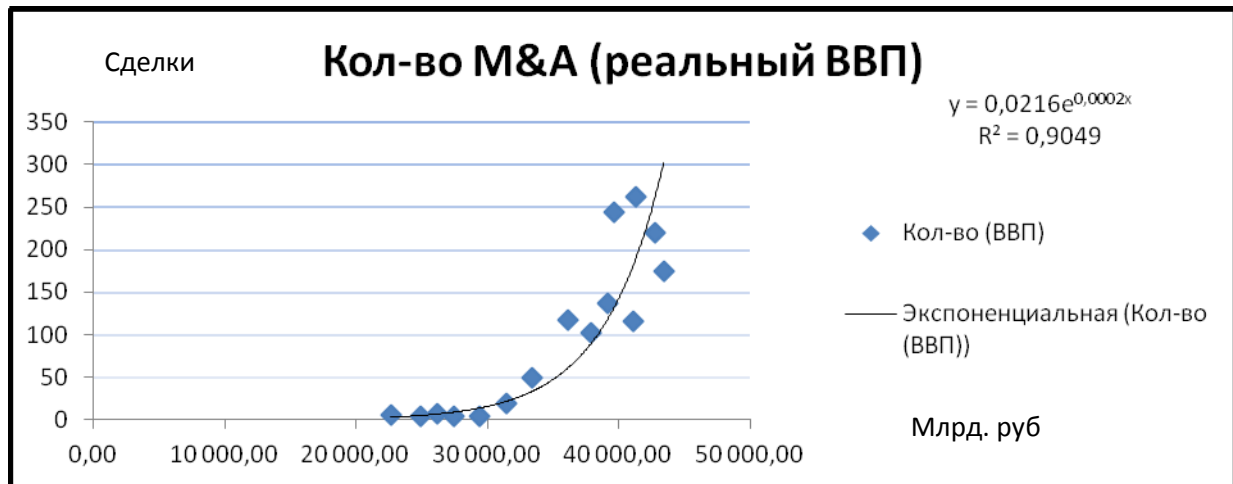


График 2. Зависимость количества сделок М&А от ВВП в России

Для анализа зависимости количества сделок от ВВП мы взяли значения реального ВВП, т.е с поправкой на инфляцию. Таким образом, мы смотрим чистое влияние изменения реального ВВП, который показывает, в какой степени рост ВВП определяется реальным ростом производства, а не ростом цен. Отдельно зависимость количество М&А сделок от инфляции была рассмотрена выше, график 1.

Анализируя построенный график регрессионной зависимости можно сказать, что чем выше значение показателя ВВП, тем выше количество сделок по слиянию и поглощению. Это связано с тем, что чем выше значение показателя ВВП, тем выше уровень жизни населения, а соответственно российский бизнес растет. Это значит, что у потребителей больше доход, способность и готовность тратить возрастает, что приводит к росту конкуренции между бизнесами. Чем выше конкуренция на рынке, тем сложнее небольшим, новым, незакрепившимся компаниям противостоять более крупным и устойчивым. В данной ситуации у небольших и слабых компаний, не готовых к условиям жесткой конкуренции возникает потребность в помощи, чтобы удержаться на рынке. Одна из возможностей для небольших компаний удержаться на рынке и не обанкротиться – это слияние с другими компаниями.

При подъеме экономики страны покупок становится больше, происходит внутристрановое увеличение капитала. Компании и бизнеса продолжают расти и развиваться. При благоприятных экономических условиях компании либо растут сами по себе, расширяя ассортимент, привлекая новых покупателей, выходя на новые рынки сбыта и т.д., либо ищут вари-

анты слияния, и в таких экономических условиях у предприятий есть средства на такие сделки. Также банки выдают кредиты под низкие проценты, т.к. увеличиваются иностранные инвестиции в страну. Государственные закупки растут, следовательно, компании получают больше прибыли, что подталкивает к совершению различных родов сделок для дальнейшего роста и увеличения выручки. Экономика также растет за счет экспорта (в случае России, это в большей степени природные ресурсы), который увеличивается за счет развития экономики страны. Все взаимосвязано, исходя из сказанного, когда экономика страны идет вверх, ВВП растет, растет количество сделок по слиянию и поглощению.

При спаде экономической ситуации в стране, которая обычно связана с ситуацией в мире (экономический кризис в США или Европе тянет за собой кризисные явления по всему миру и во всех странах), снижается государственное потребление и простое потребление, уменьшаются иностранные инвестиции, банки реже выдают кредиты и под очень высокий процент, т.к. не получают инвестиций от других стран или получают займы также под высокие проценты. В таких кризисных ситуациях ликвидность компании падает и у бизнеса нет средств для осуществления таких сделок как M&A.

Таким образом, с ростом ВВП количество сделок по слиянию и поглощению также растет. Если ВВП увеличивается на какой-то процент, то и количество сделок по слиянию и поглощению увеличится на какой-то процент.

График 2 показал нам достаточно сильную зависимость влиянию количества сделок по M&A на рынке розничного ритейла от ВВП.

Мы рассмотрели влияние на количество сделок по слиянию и поглощению в России в зависимости от нескольких существенных макроэкономических показателей. Мы выявили достаточно сильную зависимость с ними.

В процессе анализа данных, мы получили несколько уравнений зависимости количество M&A сделок от разных макроэкономических показателей. Складывая эти уравнения, получим одно уравнение, описывающее оценку количества M&A сделок от всех проанализированных показателей, которое может быть применено для предсказания количества M&A сделок в будущих периодах.

Таким образом, чтобы предсказать количество сделок по слиянию и поглощению на рынке розничного ритейла в 2014 году, нам необходимо взять уравнения зависимых переменных и сложить их, подставляя прогнозируемые данные этих переменных за 2014 год.

Для этого уравнения мы возьмем зависимость количества M&A сделок от инфляции и ВВП. Достоверность значений по данному уравнению будет усредненное, между значениями R квадрат 0,74 и 0,9.

Вероятность в нашем случае будет равна корень 2 степени из произведения R-квадрат показателей инфляции и ВВП и она равна 0,8. Мы считаем, что вероятность получить достоверное значение в 0,8 достаточно высоким значением для прогнозирования.

Литература:

1. <http://www.gks.ru/> – Федеральная служба государственной статистики
2. База сделок по слиянию и поглощению «Capital IQTransaction Screening Reports»

Е. В. Баканова

СПбГЭУ, программа «Ценообразование и оценка бизнеса»
к.э.н., профессор Пузыня Н.Ю.

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ

В статье изложены основные выводы и рекомендации, касающиеся стоимостной оценки одного из типов технологий как сложного объекта – технологии, состоящей из запатентованных результатов интеллектуальной деятельности и ноу-хау, имеющих потенциал для промышленного применения.

Ключевые слова: оценка стоимости, технологии, патенты, ноу-хау

Key words: appraisal, technology, patent, know-how

Разработка инновационных технологий, их дальнейшая коммерциализация и использование в производстве высокотехнологичной продукции – ключевые моменты выбранного государством направления развития национальной экономики с целью повышения конкурентоспособности нашей страны на мировом рынке.

Особенность современных технологий заключается в том, что, как правило, они представляют собой сложные объекты, состоящие из нескольких объектов интеллектуальной собственности (ОИС), часть из которых может не иметь охранных документов.

Актуальность темы обусловлена тем, что в России на данный момент не существует методологии стоимостной оценки технологии как сложного объекта интеллектуальной собственности (ИС). Более того, наличие большого количества различных типов технологий, отличающихся по составу ОИС, делает невозможным разработку единой методики. Практические рекомендации по выбору и применению конкретных методов оценки для различных типов технологий в настоящее время отсутствуют. Кроме того, дальнейшей проработки требуют многие вопросы правового режима технологии как сложного объекта ИС, что связано с тем, что общие нормы, ка-

сающиеся сложных объектов, в том числе технологий, содержатся только в 1240 статье IV части Гражданского Кодекса.

Согласно ст. 1542 ГК РФ в качестве единой технологии «признается выраженный в объективной форме результат научно-технической деятельности, который включает в том или ином сочетании изобретения, полезные модели, промышленные образцы, программы для ЭВМ или другие результаты интеллектуальной деятельности (РИД), подлежащие правовой охране, и может служить технологической основой определенной практической деятельности» [1].

Главная особенность правового режима технологий заключается в том, что на них не распространяется режим исключительного права. Под правом на технологию нужно понимать право использования РИД, входящих в ее состав, при этом оно распространяется на всю совокупность РИД, в том числе неохранных, как на единое целое.

С точки зрения бухгалтерского учета технологий в качестве НМА проблем, как правило, не возникает, так как технология признается инвентарным объектом и может быть поставлена на баланс предприятия при выполнении условий, перечисленных в пункте 3 ПБУ 14/2007 [3].

В процессе стоимостной оценки технологий как сложного объекта возникает большое количество затруднений, потому что стоимость технологии не может быть оценена как сумма стоимостей отдельных ОИС, входящих в ее состав.

Значительный вклад в развитие оценки стоимости ИС и нематериальных активов (НМА), в том числе технологий, в России внесло «Практическое руководство по проведению оценки активов в рамках проектов, реализуемых с участием Открытого акционерного общества «РОСНАНО», принятое в 2010 г. В руководстве даются общие рекомендации по оценке технологических НМА, однако, эти рекомендации требуют дальнейшей проработки и уточнения для различных типов технологий.

Объектом исследования в настоящей статье выступает наиболее распространенный тип технологии как сложного объекта – технология, включающая в свой состав запатентованные РИД (патент или группа патентов на объекты промышленной собственности) и ноу-хау, имеющие потенциал для промышленного применения.

Анализ применимости различных подходов к данному типу технологий выявил нецелесообразность использования методов сравнительного и затратного подходов к оценке стоимости таких технологий. Наиболее универсальным и теоретически обоснованным в стоимостной оценке технологий в целом и в частности для рассматриваемого типа технологий является доходный подход. Методы доходного подхода позволяют оценить стоимость технологии в соответствии с целями и задачами оценки, а также с учетом особенностей будущей сделки.

Неприменимость методов сравнительного подхода связана главным образом с особенностями правовой охраны ноу-хау, входящих в состав такой технологии.

Величина стоимости, полученная в рамках затратного подхода, как правило, не отражает реальную ценность технологии на рынке, что связано с тем, что инвестора в первую очередь интересуют затраты, которые потребуются на доработку технологии, и доходы, которые он получит от продажи продукции, изготовленной с использованием этой технологии. В целом затратный подход в оценке рассматриваемого типа технологий может быть применен при наличии достоверных данных о расходах на разработку таких технологий для уточнения величины стоимости, полученной в рамках доходного подхода.

В рамках применения доходного подхода к оценке стоимости технологии, как и любого ОИС, необходимо обосновать используемые методы оценки, длительность прогнозного периода, прогноз денежных потоков, а также величину ставки дисконтирования.

Далее изложены основные выводы, сделанные в процессе исследования особенностей оценки рассматриваемого типа технологий в рамках доходного подхода.

Особенности выбора методов оценки

Использование метода прямой капитализации не рекомендуется в связи с отсутствием оснований для допущения о длительном и коммерчески выгодном сроке использования технологий, что связано с достаточно быстрым их устареванием. Для рассматриваемого типа технологий наиболее обосновано применение метода дисконтирования денежных потоков.

Метод реальных опционов может давать достаточно достоверные результаты для технологий, находящихся на начальных этапах разработки, однако сложность используемого математического аппарата затрудняет широкое применение этого метода.

Для технологий, находящихся на одной из стадий разработки, обосновано применение методов расчета NPV и построения деревьев решений.

При оценке фармацевтических технологий, находящихся на одной из стадий клинических исследований, возможно применение метода расчета NPV (с учетом затрат на прохождение следующих стадий) с элементами сценарного подхода (с учетом вероятностей перехода на следующие стадии).

Особенности определения величины денежных потоков и длительности прогнозного периода.

Для технологий, реально снижающих затраты предприятия, величина будущих денежных потоков может быть рассчитана через выигрыш в себестоимости, в остальных случаях рекомендуется применение методов роялти.

При использовании методов роялти в качестве базы для расчета роялти рекомендуется использовать показатель выручки. Использование показате-

лей себестоимости или различных видов прибыли не рекомендуется в связи с тем, что на эти показатели значительно влияют особенности учетной политики, принятой на предприятии.

При использовании стандартных ставок роялти необходимо проводить корректировки, учитывающие особенности оцениваемой технологии.

При оценке ИС прогнозный период ограничен сроком полезного использования, т.е. временем, в течение которого правообладатель может получать экономические выгоды от применения ОИС. Как правило, это наименьший срок из юридического (определен в правоустанавливающем документе, например, в патенте) и экономического (связан с характеристиками самого ОИС) сроков службы.

Большинство технологий устаревают раньше, чем истекает срок действия права на них, и вытесняются с рынка новыми технологиями. Кроме того, в условиях нашей страны с ее уровнем странового риска, не рекомендуется выбирать продолжительный прогнозный период.

В зависимости от отрасли продолжительность прогнозного периода для технологий обосновано принимать на уровне 5-10 лет.

Особенности выбора ставки дисконтирования

Адекватный учет рисков, присущих объекту оценки – самый важный и наиболее сложный параметр из тех, которые рассчитываются в рамках доходного подхода.

Применение модели WACC в российских условиях имеет ряд ограничений, к примеру, труднодоступность получения кредитов для российских предприятий. В целом, WACC не рекомендуется применять для технологий, находящихся на одном из этапов разработки, но возможно применять для технологий на стадии коммерциализации [4, с. 95].

Использование модели CAPM при оценке технологий не рекомендуется, что связано с особенностями российского фондового рынка и инвестиционного климата и др. факторами.

В оценке технологий наиболее обосновано применять кумулятивный метод построения ставки дисконтирования с целью учета всех специфических рисков, присущих оцениваемой технологии на конкретном этапе ее разработки.

В целом, в рамках различных методов доходного подхода применяемые ставки дисконтирования должны адекватно отражать риски, присущие объекту оценки и не учтенные другими способами.

Подводя итог, отметим, что предложенные в данной статье практические рекомендации по оценке стоимости технологий исследуемого типа могут быть использованы оценщиками в профессиональной деятельности с целью повышения достоверности получаемых результатов.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая): федер. закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ с изменениями и дополнениями;
2. Об оценочной деятельности в Российской Федерации: федер. закон от 16 июля 1998 г. № 135-ФЗ с изменениями и дополнениями;
3. Учет нематериальных активов: Положение по бухгалтерскому учету (ПБУ 14/07) // приказ Минфина России от 27 декабря 2007 № 153н с изменениями и дополнениями;
4. Практическое руководство по проведению оценки активов в рамках проектов, реализуемых с участием Государственной корпорации «Российская корпорация нанотехнологий».
5. Пузыня Н.Ю. Оценка стоимости ИС и НМА: учебное пособие /Н.Ю.Пузыня.- СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011
6. Пузыня Н.Ю. Оценка и управление нематериальными активами: монография. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013

Н. Я. Вершковская

СПбГЭУ, программа «Ценообразование и оценка бизнеса»

д.э.н., профессор Маховикова Г.А.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

В данной статье определены некоторые проблемы ценообразования в строительстве. Проанализирована динамика цен на рынке жилой недвижимости Санкт-Петербурга. Предложены способы совершенствования ценообразования в строительстве, в частности более широкого применения метода тендерного ценообразования.

This article considers some problems of price formation in the construction industry. It analyses price dynamics in the real estate market of Saint-Petersburg. The author proposes directions for improvement of price formation in the construction industry and in particular, the widely used tender price formation.

Ключевые слова: ценообразование, тендер, подрядные торги, конкуренция

Key words: price formation, tender, contracting trades, competition

Ценообразование в строительстве представляет собой длительный и сложный процесс формирования сметной стоимости на строительную продукцию, в котором одновременно участвуют проектировщик, заказчик и подрядчики. Зачастую сформированная сметная стоимость, указанная в договоре строительного подряда, превышает действительную стоимость строительства. Подобное несоответствие, при проведении строительных работ в условиях рынка ведет к убыточности, снижению конкурентоспособности, что явно отражает наличие текущих проблем ценообразования в строительстве. Во-первых, это большое количество подзаконных актов регули-

рующих процесс ценообразования и сметное нормирование, во-вторых, большое количество трудоемких расчетов, в-третьих, отсутствие квалифицированных кадров, способных грамотно составить объектные, локальные, а так же сводные сметы.

Практика ценообразования на продукцию строительства в РФ во многом уступает мировому опыту. Более того, уровень цен на строительную продукцию в Российской Федерации регулярно увеличивается, опережая инфляцию, что негативно сказывается на строительном рынке. Постоянный рост цен гарантирует отложенный спрос и тормозит экономический рост.

Анализируя рынок жилья, по таблице N 1 можно проследить динамику роста цен в Санкт-Петербурге за последние пять месяцев.

Таблица N 1

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

Дата	Вторичный рынок жилья		Первичный рынок жилья	
	Индекс (руб. / кв. м)	Темпы роста	Индекс (руб. / кв. м)	Темпы роста
18.04.2014	99872.8	0.35%	93902.5	0.11%
11.04.2014	99525.4	0.36%	93803.3	0.11%
04.04.2014	99167.8	0.75%	93699.8	-0.51%
28.03.2014	98426.8	0.13%	94180.9	1.04%
21.03.2014	98301.8	0.46%	93210.4	0.22%
14.03.2014	97849.8	0.28%	93003.2	0.04%
07.03.2014	97579.9	0.26%	92964.7	-0.56%
28.02.2014	97322.4	-0.12%	93486.9	2.04%
21.02.2014	97443.3	0.44%	91616.6	0.30%
14.02.2014	97019.8	0.01%	91342.4	0.61%
07.02.2014	97006.4	0.28%	90792.1	0.82%
31.01.2014	96738.9	0.00%	90054.6	0.00%
24.01.2014	96740.1	0.41%	90053.4	-1.80%
17.01.2014	96347.9	-0.38%	91708.4	0.06%
10.01.2014	96720.2	0.24%	91652.8	0.71%
27.12.2013	96488.7	0.40%	91009.7	0.39%
20.12.2013	96106.1	0.07%	90655.9	1.16%
13.12.2013	96043.4	0.25%	89617.4	0.02%
06.12.2013	95805.0	-0.04%	89603.6	-1.06%
29.11.2013	95845.1	-0.27%	90560.6	-0.73%
22.11.2013	96106.0	0.09%	91230.3	0.61%
15.11.2013	96020.2	0.06%	90681.5	0.71%
08.11.2013	95966.4	0.24%	90045.3	0.21%
01.11.2013	95732.1	-0.09%	89854.4	-0.50%
25.10.2013	95813.9	-0.07%	90302.2	0.98%
18.10.2013	95877.2	-0.01%	89426.4	-0.37%

Источник: Портал БН.ру – Бюллетень недвижимости Петербурга.

Цены на недвижимость растут в связи с удорожанием строительно-монтажных работ (далее СМР). В составе СМР учитывается стоимость материалов, которые нуждаются в дорогостоящей обработке, требуют больших затрат на транспортировку, а так же сезонный дефицит сырья ведет к повышению стоимости. Более того, постоянно увеличиваются затраты на эксплуатацию строительных машин и механизмов. В строительных организациях парк большинства видов строительных машин сокращается, растет доля машин и механизмов с истекшим сроком службы, вместе с тем увеличиваются затраты на ремонт.

Ни одна стройка не обходится без специальных строительных работ, к которым относится подключения к инженерным сетям (системы электро-, тепло- и водоснабжения, водоотведения, вентиляции, кондиционирования, газоснабжения и т. д.). Застройщик несет затраты, связанные с согласованием проектов, строительством и сдачей инженерных сетей, которые сопоставимы со стоимостью возведения целого жилого квартала, которые в итоге отражаются в цене готовой строительной продукции. Так же затраты частного инвестора на создание социальной инфраструктуры при комплексной застройке, покрываются за счет удорожания строительной продукции.

Уменьшение количества участков под застройку и как следствие увеличение затрат на аренду земли и многие другие обстоятельства приводят к постоянному росту цен на рынке недвижимости.

В общем, процесс ценообразования в строительстве нуждается в совершенствовании, основной задачей которого является минимизация реальной стоимости строительства.

Одним из вариантов решения вышеуказанных проблем является применение тендерного метода ценообразования в строительстве. Тендер – это конкурсная форма проведения подрядных торгов, представляющая собой соревнование представленных претендентами ofert с точки зрения их соответствия критериям, содержащимся в тендерной документации [1, п.1.4.]

Конкурсы могут быть открытыми и закрытыми. В открытом может участвовать любое лицо, а в закрытом только те лица, которые были специально приглашены для участия в конкурсе.

Для обеспечения функционирования рыночного механизма в подрядной деятельности необходимо, прежде всего, применение эффективной системы размещения заказов на конкурсной основе. Так с 1 января 2011 г. действует единый Официальный сайт Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг <http://www.zakupki.gov.ru/>.

Учитывая специфические особенности строительной продукции, а именно длительность инвестиционно-строительного цикла (обычно несколько лет) высока вероятность появления рисков, а, следовательно, и появление убытков. Подрядные торги могут сопровождаться предварительным

отбором претендентов. Претенденты проходят процедуру предварительной квалификации посредством оценки технической, организационной и финансовой способности претендента, что позволяет выбрать наиболее достойного подрядчика для повышения качества, снижения продолжительности строительства и минимизации рисков.

Заказчик должен обладать необходимыми инвестиционными ресурсами или правом распоряжения ими в необходимый период времени, подтвержденным соответствующим финансовым документом, например: кредитным договором или распоряжением органа исполнительной власти [1, п.2.3.].

Благодаря проведению тендерных подрядных торгов формируется конкурентная среда. Главная цель – получить контракт, поэтому фирма пытается установить цену, ниже ожидаемой у конкурентов [2, с.14]. Более того, конкуренции подталкивает фирмы к совершенствованию своей продукции, детально обоснованию цены на нее. Поэтому стоит следовать международной практике, привлекать большее количество участников для максимального снижения сметной стоимости. Чем больше фирм принимает участие в тендере, тем больше необходимо снижать цену, чтобы выиграть торги [3, с.192]. Однако не стоит забывать об антидемпинговых мерах.

Конкуренция должна быть основана на соблюдении принципа добросовестной ценовой и неценовой конкуренции между участниками конкурса в целях выявления лучших условий выполнения подрядных работ.

Выигравшим торги по конкурсу признается лицо, которое предложило лучшие условия. Конечно, основным критерием выбора победителя торгов является низкая цена. Даже, в случае если самая низкая цена, предложенная oferентами (лица, от имени которых представлены oferty), значительно превышает расчетную цену, определенную экспертами с учетом статистических и прогнозируемых индексов цен в строительстве, тендерный комитет может отклонить все предложения и провести повторные торги [1, п.7.31].

По оценкам многих специалистов, по результатам тендерных торгов можно снижать стоимость строительства до 10% ежегодно. Уменьшение стоимости строительства зависит от стадии проведения подрядных торгов, только после того, когда становятся известны предварительные оценки стоимости объекта на основании рабочей документации.

Подрядные торги могут быть международными. Привлечение иностранных участников целесообразно для стимулирования отечественных участников по предложению как цены, так и других коммерческих и технических условий.

Конкурсное размещение заказов и рациональная система отбора подрядных организаций влечет за собой положительный экономический эффект.

Кроме того, применение тендерного метода приведет к совершенствованию нормативной базы формирования сметной стоимости, что крайне необходимо процессу ценообразования в строительстве. Так в настоящее время нормативная база неоднозначна для толкования и требует разработки грамотных, общедоступных для практического применения, методических разработок с примерами и расчетами. Необходимо единение не только понятийного аппарата, прописанного в каждом отдельно взятом нормативном акте, а так же создание общих правил для всех участников инвестиционно-строительного процесса, для устранения противоречий между ними.

Следует обеспечить доступность получения квалификационных знаний и конечно привлекать молодых специалистов к прохождению курсов по повышению квалификации и профессиональной аттестации в области ценообразования и сметного нормирования в строительстве.

Литература:

1. Распоряжение Госкомимущества РФ и Госстроя РФ от 13 апреля 1993 г. N 660-р/18-7 "Об утверждении Положения о подрядных торгах в Российской Федерации".
2. Бузырев В.В., Суворова А.П., Аммосова Н.М. Ценообразование и определение сметной стоимости строительства: учеб. для студ. высш. учеб. заведений – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 240 с.
3. Есипов В.Е. Цены и ценообразование: Учебник для вузов. 5-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.

П. А. Говорова
СПбГЭУ, программа «Экономика
энергетики и устойчивое развитие»
к.э.н., доцент Гаранина О.Л.

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ

Настоящая статья посвящена рассмотрению основных проблем функционирования сегментов «Нефтепереработки» и «Сбыта» российских вертикально-интегрированных нефтяных компаний и определению стратегических направлений их развития.

The article describes the main problems connected with the functioning of segments "Refining" and "Marketing" of the Russian vertically integrated oil companies and determination of the strategic directions of their development.

Ключевые слова: вертикально-интегрированные нефтяные компании, нефтепереработка, сбыт нефтепродуктов, стратегия развития.

Key words: vertically integrated oil companies, refining, marketing, strategy.

Одним из системообразующих секторов экономики Российской Федерации является топливно-энергетический сектор. В настоящее время за счет деятельности ТЭК определяется место России в мировом разделении труда, обеспечивается около 50% поступлений в бюджет – за счет налоговых отчислений и доходов от экспорта. Одной из важнейших отраслей ТЭК является нефтяная промышленность. Отрасль выполняет роль крупнейшего работодателя в экономике, является проводником НИОКР, а также необходимой основой для деятельности предприятий других отраслей промышленности, обеспечивая их топливом для осуществления деятельности.

В настоящее время, следуя общемировой тенденции, структуру нефтяной промышленности России составляют вертикально-интегрированные нефтяные компании (ВИНК). Несмотря на ключевую роль компаний в экономике страны и формировании имиджа за рубежом, особенности их формирования и последующего функционирования, а также множество других объективных факторов определили недостаточно конкурентное положение компаний на мировом рынке в настоящее время. Особый интерес в этой связи представляет изучение структуры активов компаний, которая дает полное представление о сущности деятельности и положении российских компаний на мировой арене – стратегические цели развития, особенности управления, направления инвестирования и расширения, конкурентные преимущества и уровень устойчивости. Изучение причин, факторов, сдерживающих развитие российских нефтяных гигантов, структуризация и систематизация их, определение дальнейших путей и возможностей развития ВИНК России и определяют актуальность настоящего исследования.

Понятие «вертикально-интегрированная нефтяная компания» можно определить следующим образом: это объединение бизнес-процессов «Разведка и добыча нефти» – «Транспортировка» – «Переработка» – «Нефтехимия» – «Сбыт нефтепродуктов» нефтяного цикла на основании единой организационной, технологической, финансово-экономической платформы, осуществлении полного контроля на всех этапах производства и сбыта конечной продукции, позволяющее достичь качественно нового уровня развития компании.

В результате анализа современных тенденций развития интегрированных структур в нефтяной отрасли в России и мире, можно с уверенностью сказать, что развитие сегментов «Нефтепереработки» и «Сбыта» является наиболее перспективным направлением развития. В настоящее время, когда большая часть мировых запасов нефти в той или иной степени открыта и разведана, распределена между нефтяными компаниями разных стран, обостряется конкуренция за рынки сбыта нефти и нефтепродуктов. Компании стремятся повысить глубину переработки нефти, долю выпуска светлых нефтепродуктов высокого качества, активно развивают НИОКР в этой сфере, а также расширяют сети оптовой и розничной торговли нефтепродуктами за пределами границ государств нахождения ВИНК.

В результате специфических условий становления российских ВИНК, на сегодняшний день можно определить следующие основные проблемы в данной области:

1. Высокая степень изношенности основных фондов, которая достигает 80% во всех сегментах.

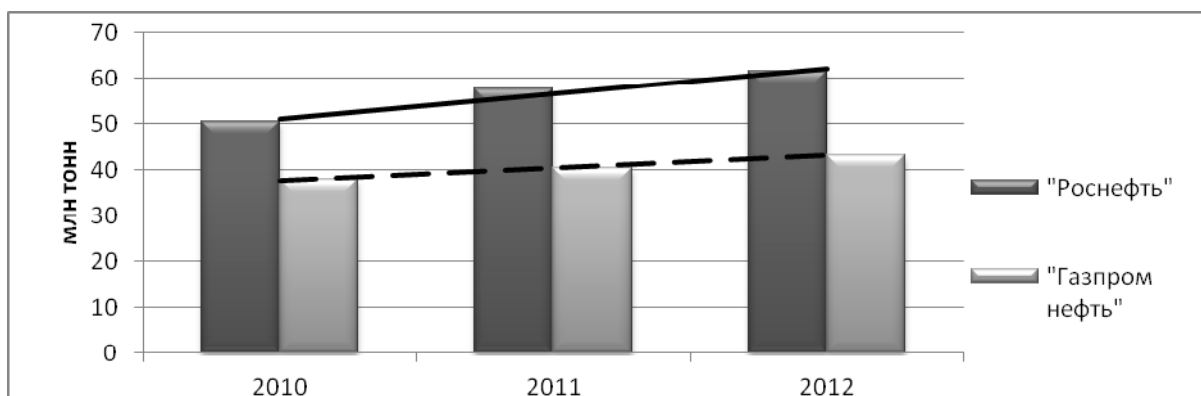
2. На российских НПЗ наблюдается низкая доля углубляющих процессов переработки нефти в более ценные нефтепродукты, в связи с чем Россия имеет низкие показатели коэффициента Нельсона, характеризующего эффективность нефтепереработки – около 4,3, тогда как в США он равен 11, в Европе – более 9.

3. Высокая потребность в капиталовложениях. Используемое оборудование и технологии характеризуются высокой энергоемкостью и низкой экологичностью. Низкий уровень применения новых технологий и инноваций является серьезным препятствием в развитии отрасли.

4. Неэффективное налогообложение и высокие экспортные таможенные пошлины также являются одной из проблем для нефтегазового комплекса, которые снижают стимулы компаний к расширению своей деятельности.

Анализ основных операционных результатов деятельности крупнейших российских ВИНК по каждому бизнес-сегменту нефтяного процесса и финансовых результатов деятельности за 2010-2012 гг. на примере компаний «Роснефть» и «Газпром нефть» позволил выявить основные перспективы развития и определить важнейшие задачи для их достижения.

Так, за отчетный период наблюдалась существенная положительная динамика объемов нефтепереработки (см. рис. 2). Для сохранения и улучшения данной тенденции прежде всего необходимо развитие и использование собственного инновационного потенциала. Инструментом достижения являются масштабные программы модернизации нефтеперерабатывающих мощностей за счет реализации механизмов качества и глубины переработки, а также программ операционных улучшений и экологии.



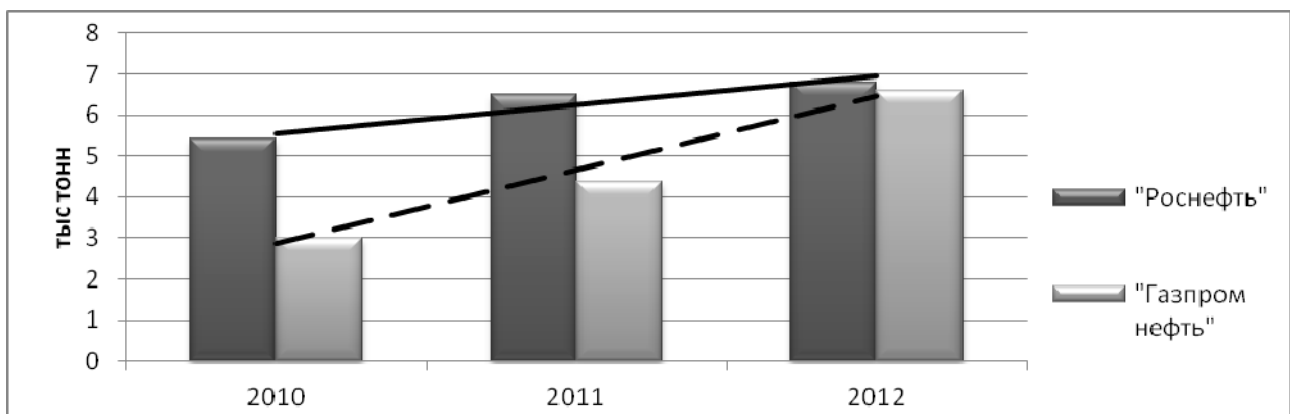
Источник: данные годовых отчетов компаний

Рисунок 2. Динамика переработки нефти за отчетный период

Ориентирами являются производство моторных топлив класса 5, увеличение производства автомобильных бензинов и дизельного топлива класса 5, дальнейший рост глубины переработки нефти и выхода светлых нефтепродуктов до среднемировых значений (с 75 до 90%), снижение безвозвратных потерь при переработке, снижение энергоемкости нефтепереработки. Важной составляющей для решения этой задачи, в том числе, является увеличение активов нефтепереработки как внутри страны, так и за рубежом, например, Сербии, Германии, Китае.

В связи с высоким уровнем конкуренции как на внутреннем, так и на внешнем рынках, российским нефтяным компаниям необходимо осуществлять расширение ассортимента продукции в сторону выпуска больших объемов и наименований светлых нефтепродуктов за счет выпуска новых топлив, обладающих уникальными качественными характеристиками. Такие проекты уже реализуют анализируемые российские нефтяные компании, выпуская топлива премиум класса G-Drive («Газпром нефть») и ФОРА («Роснефть»).

Наименее развитым, но наиболее динамично развивающимся является сегмент «Сбыта». Благоприятным фактором для развития отрасли является значительный рост реализации нефтепродуктов через сеть АЗС, что является одним из самых приоритетных направлений развития сбыта вертикально-интегрированных компаний по всему миру (см. рис. 3). В связи с этим необходимо дальнейшее расширение сети как внутри страны, так и за ее пределами (например, Казахстан, Таджикистан, Киргизия, Белоруссия, Украина, Абхазия). Перспективным является рост в сторону стран АТР в связи с высокими темпами экономического развития и высокими потребностями в топливе. Развитие данного направления также способствует укреплению позиций национального бренда российских нефтяных компаний за рубежом.



Источник: данные годовых отчетов компаний

Рисунок 3 – Динамика реализации нефтепродуктов на через сеть АЗС в России

Стратегически важным для российской экономики является обеспечение топливом премиального сегмента, т.е. бункеровка судов, заправка авиатранспорта. В связи с этим, необходимо расширение сети топливно-заправочных комплексов (ТЗК) в аэропортах и бункеровочной инфраструктуры, т.е. расширение премиальных продаж (авиатопливо, бункеровка судов, смазочные материалы, битумы, нефтехимия).

Добиться решения поставленных задач можно также и посредством сокращения реализации нефти на внешнем рынке с целью обеспечения производства большего объема нефтепродуктов и реализации их на экспорт. Это сможет изменить положение российских ВИНК из снабжающих чистой нефтью НПЗ зарубежных компаний к самостоятельным конкурентоспособным участникам мирового рынка нефтепродуктов.

Анализ основных финансовых результатов деятельности компаний, которые показывали уверенный рост за отчетный период, позволяет сделать вывод о высокой степени финансовой устойчивости и платежеспособности компаний. Это позволяет компаниям наращивать объемы капитальных вложений во всех сегментах бизнеса, осуществлять финансирование крупных проектов, производить масштабные мероприятия по инновационному развитию, расширение сегментов компании «вширь» посредством слияний и поглощений с другими компаниями в различных бизнес-сегментах как в России, так и за рубежом.

Реализация описанных проектов позволит компаниям через несколько лет стать конкурентоспособными игроками на мировом рынке, достигнув показателей глубины переработки нефти и выпуска светлых нефтепродуктов на уровне лидирующих нефтяных компаний в мире. Российские ВИНК в настоящее время демонстрируют высокие результаты операционной и финансовой деятельности, несмотря на сложные климатические и геологические условия, а также условия становления, развиваясь в соответствии с мировыми тенденциями и вызовами мирового рынка. Реализация отмеченных стратегических целей, учитывая исключительное значение нефтяной отрасли и нефтяных ресурсов для российской экономики, важна не только для самих ВИНК, но и для страны в целом.

Литература:

1. Годовая и финансовая отчетность компании «Роснефть» за 2010-2012 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosneft.ru/Investors/statements_and_presentations/
2. Годовая и финансовая отчетность компании «Газпром нефть» за 2010-2012 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ir.gazprom-neft.ru/news_and_reports/

А. П. Козловская
СПбГЭУ, программа «Ценообразование и оценка бизнеса»
к.э.н., доцент Ефимова Н.Ф.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ВЕНЧУРНЫХ ПРОЕКТОВ НА ПРИМЕРЕ ОЦЕНКИ ВЕНЧУРНОГО БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТА

В статье приведено исследование автора, в котором автор сравнивает методы NPV и rNPV как методы оценки венчурных проектов на примере оценки венчурного биотехнологического проекта.

In this article the research of the author is presented, where the author compares methods NPV and rNPV as methods of venture projects valuation. The valuation of venture biotech company is provided as an example.

Ключевые слова: венчурный проект, оценка, биотехнологии, NPV, rNPV.

Key words: venture project, valuation, biotechnology, NPV, rNPV.

На сегодняшний день в зарубежной практике существуют различные подходы и методы в оценке проектов с разной степенью риска. Наименее изученной областью являются высокорисковые проекты, так называемые «венчурные» проекты. В настоящей статье будут рассматриваться методы, которые зарубежные авторы предлагают в качестве наиболее применимых для оценки венчурных проектов, а в частности венчурных биотехнологических проектов.

Зарубежная методология предлагает следующие методы оценки венчурных биотехнологических проектов [2, с. 1]:

- Метод чистой приведённой стоимости (NPV, net present value).
- Метод чистой приведённой стоимости с поправкой на риск (rNPV, risk-adjusted net present value).

Метод NPV – это метод, известный в российской практике как метод дисконтирования денежных доходов.

Метод rNPV кроме дисконтирования денежных потоков ещё включает в себе взвешивание каждого потока с учётом риска, т.е. с учётом вероятности его неполучения. Эта вероятность высчитывается через долю успешных попыток, т.е. это значение, которое отражает средний по отрасли успех прохождения каждого этапа и вывода продукции на рынок. Это значение вычисляется путём составления базы данных относительно всех проектов данной отрасли.

Чтобы показать на примере, в чём достоинства и недостатки каждого из этих методов, была приведена оценка венчурного биотехнологического проекта.

Оцениваемым венчурным биотехнологическим проектом в настоящей работе будет компания, которая разработала лекарство от ревматоидного артрита «Neclimed». Доклинические испытания проведены, лекарство также прошло испытания первой стадии и теперь готово войти во вторую стадию клинических испытаний.

Сначала были рассчитаны все издержки проекта. Они составили 9820 тысяч долларов с учётом того, что половину издержек всех клинических испытаний на людях на себя берёт партнёр Neclimed – крупный фармацевтический концерн *Asme Pharma Company*.

Затем были рассчитаны все доходы от проекта. Neclimed является лекарством против ревматоидного артрита, аналоги которому уже существуют на рынке. Основным конкурентом является *Enbrel™*, ежегодная выручка которого составляет 2,5 миллиарда долларов. Neclimed планирует занять 30% рынка. Таким образом, его ежегодная выручка будет составлять: 2,5 млрд. долларов * 30% = 750 млн. долларов (в год)

Кроме того, стоит обратить внимание на роялти от продаж. *Asme Pharma Company* также берёт на себя издержки по производству и маркетингу. В обмен на это, *Asme Pharma Company* будет получать 70% от продаж, а Neclimed – 30% роялти от продаж в год, т.е.: 750 млн. долларов * 30% = 225 млн. долларов (в год)

Затем была построена таблица денежных потоков Neclimed и оценена стоимость проекта сначала методом NPV, а затем методом rNPV. Результаты, которые были получены, представлены в следующей таблице.

Таблица 1

Результаты оценки, полученные двумя методами

Метод	Результат (округлённо), тыс. долларов
NPV	130 000
rNPV	135 000

Обе стоимости практически одинаковы. Это произошло по той причине, что хотя в методе rNPV денежные потоки были взвешены с учётом риска (тем самым они были уменьшены), за счёт меньшей по размеру ставки дисконтирования итоговые стоимости уравнились. Ставка в методе NPV всегда выше, так как в ней учитываются технические риски. В ставке дисконтирования в методе rNPV такие риски учитываются не в ставке дисконтирования, а путём взвешивания денежных потоков с учётом риска.

Таблица со сравнительной характеристикой методов представлена далее.

Достоинства и недостатки методов оценки венчурных биотехнологических проектов

Метод	Достоинства	Недостатки
Метод чистой приведённой стоимости (NPV)	<ul style="list-style-type: none"> - Учитывает фактор стоимости денег во времени - Прост в использовании 	<ul style="list-style-type: none"> - Стоимость проекта переоценивается во время фаз исследования - Высокая вероятность неверного учёта технических рисков в ставке дисконтирования - Может нести большие погрешности при оценке высокорисковых проектов с неопределёнными будущими денежными потоками - Не учитывает разные варианты продолжения проекта и того, что проект активно управляется менеджерами, что приносит постоянные корректировки в уже принятые решения в том числе
Метод чистой приведённой стоимости с поправкой на риск (rNPV)	<ul style="list-style-type: none"> - Учитывает риски на начальных стадиях и высокую неопределённость проекта - Учитывает гибкость менеджмента 	<ul style="list-style-type: none"> - Несовершенная база данных для оценки доли успешных попыток для всех фаз - Трудности в применении доли успешных попыток к проектам со слишком высокими или слишком низкими рисками

В целом, автор считает метод rNPV более применимым при оценке венчурных проектов.

Литература:

1. Boris Bogdan, Ralph Villiger, "Valuation in Life Sciences: A Practical Guide" Publisher: Springer, 2008. – 370 p.
2. Ralph Villiger and Nicole Hoejer Nielsen, Discount rates in drug development. Biostrat Biotech Consulting Aps [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.avance.ch/avance_biostrat_discount_survey.pdf.
3. Stewart, J.J., Biotech valuations for the 21st century. 2002, Milken Institute [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dist.maricopa.edu/bwd/biotechpb.pdf>.

А. Д. Краснова

СПбГЭУ, программа «Оценка бизнеса и оценочная деятельность»
д.э.н., профессор Касьяненко Т.Г.

О ВОЗМОЖНОСТИ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ СЕРВИТУТА И ФАКТОРА ПРЕСТИЖНОСТИ КАК НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ КОМПОНЕНТ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ

Специфичность зданий-памятников как объектов оценки и необходимость разработки конкретных методов стоимостной оценки фактора престижности и сервитута определяет актуальность исследования. В статье выявлены возможности применимости методов оценки нематериальных активов (НМА) и интеллектуальной собственности (ИС) для оценки особых стоимостных факторов недвижимых объектов культурного наследия (ОКН).

Specificity of listed buildings as the objects of appraisal and the need for specific methods for valuation of servitude and factor of prestigiousness determines the relevance of the study. The suitability of IA and IP appraisal methods for valuation of immovable CHS specific factors reveals in the paper.

Ключевые слова: объекты культурного наследия, фактор престижности, сервитут, оценка зданий-памятников, оценка НМА и ИС.

Key words: cultural heritage sites (CHS), factor of prestigiousness, servitude, appraisal of listed buildings, appraisal of intangible assets (IA) and intellectual property (IP).

Оценка зданий-памятников (ЗП) как объектов культурного наследия (ОКН) представляет собой сложную и не решенную до конца задачу оценки недвижимости. Главная проблема, решение которой представляется необходимым в оценке таких объектов, – это *оценка вклада нематериальных составляющих* в стоимости ЗП, а именно, *сервитута* и *фактора престижности*. Относя их к нематериальным составляющим недвижимого ОКН, естественно предположить, что следует использовать аппарат оценки интеллектуальной собственности (ИС) и нематериальных активов (НМА). Рассмотрим особенности применения трех классических подходов в оценке ИС и НМА (табл. 1), чтобы сделать вывод о возможности их использования в оценке фактора престижности и сервитута.

Относительно методов Затратного подхода можно предположить, что они *применимы* для расчета стоимости сервитута или престижности, но с некоторыми особенностями. Более того, среди оценщиков, специализирующихся на оценке зданий-памятников, распространено мнение, что из всех подходов, *самым важным* (наиболее адекватным для использования) в оценке рыночной стоимости объектов ИС является именно Затратный подход, который основан на расчете затрат, необходимых для восстановления или замещения объекта оценки с учетом его совокупного обесценения.

Анализ методов Доходного подхода (табл. 1) показывает, что они наиболее применимы к оценке рассматриваемых стоимостных факторов. *Мето-*

дом дисконтирования денежных потоков можно оценить стоимость сервитута и престижности, но для этого необходимо точно рассчитать будущие денежные потоки, генерируемые этими стоимостными факторами, что является достаточно сложной задачей. Метод освобождения от роялти также может быть применим в случае, когда благодаря фактору престижности формируется дополнительная стоимость от владения ОКН. Метод преимущества в прибыли применим, если есть возможность достоверно оценить прибыль, приносимую стоимостным фактором в сравнении с аналогом, у которого все прочие показатели идентичны, но отсутствует фактор престижности и/или сервитут.

Методы Сравнительного подхода в оценке стоимости фактора престижности и сервитута почти не применимы, так как практически отсутствует рынок зданий-памятников, а каждый из таких объектов уникален. Но если оценщику все же удастся найти объекты-аналоги для оценки, оба метода Сравнительного подхода (см. табл. 1) становятся вполне реализуемыми в рамках данного подхода.

Таким образом, проанализировав подходы к оценке НМА и ИС применительно к оценке таких нематериальных компонент, оказывающих вклад в стоимость здания-памятника, как сервитут и престижность, можно сделать вывод о возможности их оценки, а, следовательно, и о повышении точности стоимостной оценки зданий-памятников как объектов культурного наследия.

Таблица 1

Особенности применения методов оценки к объектам ИС и НМА

Подход	Метод	Суть метода/формула
Затратный подход	<p>1) метод суммирования фактических затрат [4, с. 7] – может быть применен в отношении объектов ИС, создаваемых самими правообладателями</p> <p>2) метод восстановительной стоимости;</p> <p>3) метод стоимости замещения</p>	<p>1) $C3 \text{ (факт.)} = C1 + C2 + C3 + C4$, где $C3 \text{ (факт.)}$ – расчетная величина стоимости оцениваемого нематериального актива; $C1$ – затраты на создание нематериального актива, являются суммой фактически произведенных затрат на выполнение НИР в полном объеме и разработку всех стадий технической документации, рассчитанных с учетом рентабельности; $C2$ – затраты на правовую охрану нематериального актива; $C3$ – затраты на маркетинговые исследования; $C4$ – затраты на доведение нематериального актива до готовности промышленного использования и коммерческой реализации.</p> <p>2) Восстановительная стоимость актива определяется как сумма затрат, необходимых для создания новой точной копии оцениваемого актива</p> <p>3) Стоимость замещения определяется стоимостью нового актива, эквивалентного</p>

Продолжение табл. 1

Подход	Метод	Суть метода/формула
<p>Доходный подход</p>	<p>1) <i>избыточных прибылей</i> [1, с. 201];</p> <p>2) <i>преимущества в прибылях</i> [5];</p> <p>3) <i>освобождения от роялти</i> [6];</p> <p>4) <i>дисконтирования денежных потоков</i></p>	<p>по вариантам его использования и функциональным возможностям, но не обязательно сходного по внешнему виду и строению составных частей. Предполагает наличие соответствующей базы накопленной информации.</p> <p>1) Метод основывается на предпосылке о том, что избыточные прибыли приносят предприятию <i>неотраженные в балансе НМА</i>, обеспечивающие доходность на активы и на собственный капитал <i>выше среднеотраслевого уровня</i>.</p> <p>2) Это дополнительная прибыль, которая генерируется оцениваемым НМА либо по сравнению с предприятиями, которые выпускают аналогичную продукцию, но без использования ИС, либо по сравнению с выпуском продукции тем же предприятием, но до использования оцениваемой ИС. Общая формула оценки НМА методом преимущества в прибылях выглядит так:</p> $V_0 = \sum_{t=1}^T \frac{\Delta\Pi_t}{(1+r)^t}$ <p>где $\Delta\Pi$ – преимущество в прибыли; r – ставка дисконта; T – предполагаемый период получения преимущества в прибыли.</p> <p>3) Существует в трех модификациях, которые отличаются друг от друга базой расчета [3, с. 33]. С учетом <i>уровня рентабельности производства и доли лицензиара в прибыли лицензиата</i> расчет ставок роялти выполняется в случае отсутствия данных по конкретной отрасли промышленности или объекту лицензии:</p> $P = \frac{R*d}{(1+d)}$ <p>где P – роялти; R – рентабельность производства и реализации продукции по лицензии; d – доля прибыли лицензиара в общем объеме прибыли лицензиата от производства и реализации продукции по лицензии (от 10 до 50%).</p> <p>4) Суммарная текущая стоимость будущих доходов от использования ОИС может быть определена в виде:</p>

Окончание табл. 1

Подход	Метод	Суть метода/формула
		$PV = \sum_{t=0}^n \frac{CF_t}{(1+r)^t}$ <p>где PV – стоимость ОИС; CF_t – денежные потоки – платежи, выплачиваемые в конце каждого периода; n – число временных периодов (срок полезного использования ОИС в годах); r – ставка дисконта, которая складывается из безрисковой ставки r_{б/р} и премии за риск r_р (так как вложения в объекты ОИС отличаются большей рискованностью) [2, с. 204]: r = r_{б/р} + r_р.</p>
Сравнительный подход	<p>1) метод прямого сравнительного анализа продаж,</p> <p>2) метод рейтинга (ранжирования)</p>	<p>1) Метод прямого сравнительного анализа продаж, суть которого состоит в сравнительном анализе рыночных цен продаж сопоставимых нематериальных активов и внесении соответствующих поправок в цены этих сопоставимых активов.</p> <p>2) Метод рейтинга (ранжирования) содержит пять элементов: критерии оценки в баллах, система оценки в баллах, шкала оценки в баллах, весовые коэффициенты, решающая таблица.</p>

Литература:

1. «Оценка бизнеса: Учебник» Под ред. Грязновой А.Г., Федотовой М.А. – М.: Финансы и статистика, 2002; стр. 201.
2. Стоимостная оценка и управление интеллектуальной собственностью: учебное пособие/ А.И. Попеско и др. – М.: ООО «Российское общество оценщиков», 2004. – стр. 204.
3. Экономико-правовые аспекты оценки и учета объектов интеллектуальной собственности в сельском хозяйстве // Монография / под научной редакцией Б.А. Воронина, Екатеринбург: Изд-во УрГСХА, 2009.
4. Затратные методы оценки интеллектуальной собственности, "Финансовая газета", N 6, 1999.
5. Определение стоимости товарного знака и величины роялти, Леонид Кунин, заместитель руководителя Департамента текущего консультирования, «Корпус права». <http://smao.ru/ru/magazine/2011>.
6. <http://msd.com.ua/ocenka-stoimosti-oborudovaniya/metod-osvobozhdeniya-ot-royalti/>

РОЛЬ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В СТОИМОСТИ КОМПАНИЙ РОССИИ И КИТАЯ

Нематериальные активы, в качестве важной части стоимости компании на фондовом рынке, играют важную роль. В новой экономике обладание нематериальными активами связано для компании как с наличием конкурентных преимуществ, так и с использованием компонентов интеллектуального капитала. Компании в Китае и России пытаются использовать действие нематериальных активов на увеличение добавленной стоимости компании.

Intangible assets, as an important part of the value of the stock market, plays an important role. In the new economy, the possession of intangible assets related to the company as to the presence of competitive advantages, and used the components of intellectual capital. Companies in China and Russia attempt to use the effect of intangible assets to increase the added value of company.

Ключевые слова: Постиндустриальный этап экономики, нематериальные активы, интеллектуальная собственность, фондовый рынок, гудвилл.

Key words: Post-industrial phase of the economy, intangible assets, intellectual property, stock market, goodwill.

Постиндустриальный этап экономики является стадией высокоразвитой экономики, в которой доминирует инновационный сектор экономики с высокопроизводительной промышленностью, индустрией знаний, с большой долей в ВВП высоких качественных и инновационных услуг. Научные разработки становятся главной движущей силой экономики – базой индустрии знаний. Наиболее ценными качествами являются уровень образования, профессионализм, обучаемость и творческий подход работника.

В постиндустриальной экономике наибольший вклад в стоимость материальных благ, которые производятся именно внутри этой экономики, вносит конечная составляющая производства – торговля, реклама, маркетинг, то есть сфера услуг, а также информационная составляющая в виде патентов, НИОКР и т. д.

Само понятие нематериальные активы (НМА) многогранно и трактуется по-разному: это и бухгалтерское понятие, и экономическое, и юридическое. Возрастающая важность НМА в имуществе компаний обусловлена не только быстротой и масштабами технологических изменений, распространением информационных технологий, усложнением финансового рынка, но и волной поглощения и слияния компаний.

Одним из самых распространённых и важных рыночных нематериальных активов является бренд. Бренд включает в себя представления и ожидания потребителя относительно данного товара. К бренду нередко также от-

носят стратегию маркетинга, рекламную программу и репутацию продукта/компании. Специфика бренда как нематериального актива состоит в том, что, будучи раз созданным и время от времени поддерживаемым, он независимо от других активов приносит компании прибыль, поскольку обеспечивает приверженность покупателей и положительную репутацию фирме.

Помимо бренда, существует множество других рыночных активов, которые также оказывают значительное влияние на капитализацию компании. Например, гудвилл, этот вид нематериальных активов долгое время рассматривался как разница между покупной и оценочной стоимостью имущества, что было связано с незначительным превышением цены сделки над стоимостью чистых активов. Гудвилл весьма разнороден по своей природе, при анализе стоимости активов предприятия к гудвиллу относят стоимость нематериальных активов, которые в процессе анализа не удалось идентифицировать отдельно.

В современной экономике патенты, лицензии, авторские права, ноу-хау, подходы в управлении, корпоративная культура, клиентские базы данных, бренды и другие составляющие интеллектуального капитала предприятия становятся ценными активами фирмы, определяющими ее исключительные компетенции в той или иной отрасли и обеспечивающими коммерческий успех на рынке. Интеллектуальные способности и инновационные продукты в условиях частной собственности и конкуренции способны создавать экономическую ценность, порой превосходящую ценность всех материальных ресурсов фирмы.

Потребность в оценке НМА компании возникает в ряде случаев: купля-продажа акций компании на рынке ценных бумаг, продажа компании целиком на аукционе или по конкурсу, осуществляемая при процедуре банкротства или при приватизации государственной компании; передача компании в аренду. Оценка стоимости важна для назначения арендной платы и осуществления последующего выкупа арендатором; реорганизации (слиянии, разделении, поглощении и т.п.) и ликвидации компании, проводимые как по решению собственников компании, так и при решении арбитражного суда при банкротстве; при осуществлении инвестиционного проекта развития компании, когда для его обоснования необходимо знать исходную стоимость имущества.

Как видно из таблиц 1 и 2, рынок ценных бумаг Китая значительно превосходит российский, как по изменениям количества листинговых компаний, так и по показателям объёма. Количество листинговых компаний в Китае растет ежегодно, темп роста в 2010 г. составил 10.54%. Данный показатель в России в 5 раз меньше, чем в Китае. Темп роста за 10 лет неоднократно изменялся в сторону роста или снижения, с -16.95% до 37.67%. Видимо, устойчивость фондового рынка и экономики Китая выше, чем в России.

Таблица 1

Количество листинговых компаний в Китае и России

Год	Китай		Россия	
	Количество листинговых компаний	Темп роста	Количество листинговых компаний	Темп роста
2000	1088		249	
2001	1160	6.62%	236	-5.22%
2002	1224	5.52%	196	-16.95%
2003	1287	5.15%	214	9.18%
2004	1377	6.99%	215	0.47%
2005	1381	0.29%	296	37.67%
2006	1434	3.84%	309	4.39%
2007	1550	8.09%	328	6.15%
2008	1625	4.84%	314	-4.27%
2009	1718	5.72%	279	-11.15%
2010	1899	10.54%	345	23.66%

Таблица 2

Сравнение фондового рынка Китая и России (на 2010г.)

Показатель	Китай	Россия
Капитализация рынка ценных бумаг	\$3,2 трлн.	\$0,9 трлн.
Количество компаний, прошедших листинг	Shanghai SE 866 Shenzhen SE 670	ММВБ 224 РТС 89
Количество розничных инвесторов на рынке	138 млн. человек	500 тыс. человек
ВВП страны	\$4,91 трлн.	\$1,3 трлн.
Доля малого и среднего бизнеса в экономике	70% от ВВП	10-15% от ВВП

Нематериальные активы являются традиционным инструментом для обеспечения конкурентоспособности компаний. Много лет назад Китай не обращал особого внимания на развитие нематериальных активов. Но в последнее время, правительство Китая и китайские компании заметили важность нематериальных активов в стоимости ВВП и стоимости компании. Они активно повышают долю НМА и гудвилла в стоимости компании, особенно в высокотехнологичных областях. Пока соотношение нематери-

альных активов не может превышать долю в 70% от общих активов по китайскому закону, но с уверенностью можно сказать, что это соотношение будет меняться в будущем.

В Китае и России разная экономическая ситуация и политическая обстановка, но в обеих странах компании пытаются использовать важную роль нематериальных активов на увеличение добавленной стоимости компании. В области оценки НМА, они ещё находятся в исследовательской стадии.

Литература:

1. Пузыня Н.Ю. Оценка стоимости ИС и НМА: учебное пособие /Н.Ю.Пузыня.- СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011
2. Азгальдов Г.Г. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов/Г.Г. Азгальдов, Н.Н. Карпова-М.: Международная академия оценки и консалтинга, 2006.
3. Оценка бизнеса: учебное пособие/ Под ред. В.Е. Есипова, Г.А. Масвиковой – СПб: Питер, 2009
4. Сергеев А.П. Право интеллектуальной собственности в Российской Федерации: учебник/А.П. Сергеев -2-е изд. перераб. и доп. – М Велби: Проспект, 2006.
5. Козлов К.А. Перспективы российского фондового рынка // Предпринимательство и реформы в России: Материалы четырнадцатой международной конференции молодых ученых-экономистов. –СПб.: ОЦЭиМ, 2008. – 0,12 п.л.
6. Селищев А. А. Современное развитие рынка ценных бумаг Китая // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов– 2010. – №2 (62). – С. 125–128 – 0,3 п.л.

Е. С. Янковская
СПбГЭУ, программа «Экономика
энергетики и устойчивое развитие»
к.э.н., доцент Корниенко О.Ю.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СООРУЖЕНИЯ ВЭС

В статье ставится задача рассмотреть эффективность сооружения ВЭС. Автор анализирует роль и значение новых нетрадиционных технологий, возобновляемых энергоресурсов и ветроэнергетики. Особое внимание уделяется опыту развития и достигнутому уровню современной мировой и отечественной ветроэнергетики.

The article reviews technical and economic performance of wind power plants. The author assesses capital and operational costs of a wind farm. The author sets the task to analyze the cost of wind power generation.

Ключевые слова: ветроэнергетика, ветровая электростанция, возобновляемая энергия

Key words: wind energy, wind power, renewable energy

Ветроэнергетика – это динамично развивающаяся, высокотехнологичная, энергетически, экологически и экономически эффективная отрасль энергетики, которая за последние 10-15 лет стала крупномасштабной, позволяющей существенно диверсифицировать традиционную структуру энергоснабжения во многих странах мира. Сегодня современная ветроэнергетика органично дополняет и успешно конкурирует с традиционной энергетикой [2, с. 11].

Согласно прогнозам, в течение десятилетия с 2011 по 2020 г. в ЕС 64 % новых установленных мощностей придется на возобновляемые источники энергии (ВИЭ), 17 % – на природный газ, 12 % – на уголь, 4 % – на ядерную энергетику и 3 % – на нефть. В сценарии подсчитано, что к 2020 г. 14 % всей электроэнергии в ЕС будет вырабатываться за счет энергии ветра [1, с. 30].

Две трети всех ветровых электростанций (ВЭС) приходится на пять стран – КНР, Германию, США, Испанию и Индию. Лидером в Европе была и остается Германия.

В конце 2011 г. совокупная мощность ветроэлектрических установок (ВЭУ) составила около 240 ГВт. Это 3 % мировой электрической мощности. При этом новая добавленная мощность составила 43 900 МВт, против 37 642 МВт за 2010 г [5, с. 56-57].

К сожалению, сегодня в практическом развитии ветроэнергетики Россия существенно отстала от большинства стран. Одна из крупнейших ветровых станций России – Зеленоградская ВЭУ, расположенная в районе посёлка Куликово Зеленоградского района Калининградской области.

Экономику ВЭС определяют удельные капитальные и эксплуатационные затраты и расходы на резервирование, балансировку и соответствующую модернизацию принимающих их энергию энергетических систем.

Наиболее дорогими элементами современных ВЭУ являются лопасти, башни, редукторы и генераторы с инверторами, суммарная доля которых в цене ВЭУ 1,5 и 2,5 МВт составляет 61 и 70 % соответственно [3, с.98].

Важнейшими параметрами, определяющими экономическую эффективность ВЭУ, являются годовые и общие затраты на их эксплуатацию.

Себестоимость электроэнергии – основной показатель экономической эффективности той или иной электростанции. Согласно прогнозам Международного энергетического агентства (МЭА), к 2015 г. себестоимость электроэнергии ВЭС окажется ниже, чем у ТЭС [4, с. 15]. Доказательством экономической эффективности ВЭС является растущий спрос на них, обуславливающий расширение объёмов и географии их производства, увеличение инвестиций в отрасль. Таким образом, по себестоимости электроэнергии современные ВЭУ уже выигрывают не только у ДЭС, но и у ТЭЦ и АЭС, особенно с учётом «скрытых» затрат у последних [7, с. 85].

Выводы:

-возобновляемая энергетика, будучи в большинстве случаев децентрализованной (ДЦВЭ), дает возможность создания новых рабочих мест и уве-

личения доходов во многих регионах, усиливает местные сообщества и их самодостаточность;

-проведенный анализ показывает, что ветроэнергетика по технико-экономическим показателям превосходит традиционные технологии, основанные на органическом топливе;

-ветроэнергетика способствует уменьшению экономического риска, создаваемого непостоянством цен на товары широкого потребления, в частности на ископаемое топливо на мировом рынке;

-в отличие от традиционных технологий ветроэнергетика не оказывает негативного влияния на окружающую среду;

-ветроэнергетика позволяет снизить уязвимость в сравнении с централизованными энергетическими системами на ископаемом топливе или атомными системами при обстоятельствах форс-мажора.

Одной из причин, по которым развитие ветроэнергетики в России идет медленными темпами, является отсутствие поддержки со стороны государства. Наше экологическое законодательство не дает никаких привилегий и льгот ВЭС, работа которых регламентируется так же, как и АЭС и ТЭС. Ветровые электростанции платят налоги на общих основаниях, кроме этого, их владельцы должны сами решать проблемы интеграции ВЭС в общую энергосистему. В результате киловатт-час ветряной энергии в России получается в полтора раза дороже, чем атомный киловатт-час [6, с. 23-24].

В таких условиях ветровая энергетика – лучшее решение для труднодоступных мест. Для удалённых мест установка ветровых электрогенераторов может быть лучшим и наиболее дешёвым решением.

Литература:

1. Global Wind 2009 Report // WWEA – Global Wind Energy Council. Brussels, 2010.
2. Global Wind Energy Outlook 2008 // GWEC. Green Peace. Brussels, 2009.
3. Harrison R, Hau E, Snel H. Large Wind Turbines // Design and Economics. John Wiley & Sons Ltd. Chichester New York. 2011.
4. International Energy Agency (IEA) // Wind Energy Annual Report 2010. Paris. 2011.
5. Manwell J. F., McGowan J.G. and Rogers A.L. Wind Energy Explained. Theory, Design and Application // University of Massachusetts, Amherst, USA. John Wiley & Sons, Ltd. 2012.
6. O&M cost and Economical Life-time of Wind Turbines / J. Lemming, P.E.Morthorst, L.H. Hansen and oth. // Proc. European Wind Energy Conference, 2009.
7. Projected Costs of Generating Electricity // International Energy Agency. Annual Report. 2010.

СЕКЦИЯ 23. КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

С. В. Грачев

СПБГЭУ, программа «Инновационные персонал-
технологии и управление карьерой»
д.э.н., профессор, Потемкин В.К.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕШЕНИИ ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫХ ЗАДАЧ

В статье рассматривается профессиональное поведение муниципальных служащих, при взаимодействии с хозяйствующими субъектами в решении общественно значимых задач. Обосновывается дальнейшее развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления.

The article discusses the professional conduct of municipal employees, in cooperation with business entities in addressing socially significant problems. Further substantiates the development of human resources of local governments.

Ключевые слова: взаимодействие; персонал; муниципальная служба; субъекты хозяйствования

Key words: interaction; personnel; municipal service; economic entities

За последние годы органы местного самоуправления получили большие полномочия в решении организационных, социальных и экономических проблем на своих территориальных образованиях, а хозяйствующим субъектам предоставлены благоприятные условия для реализации своих социальных и экономических интересов в решении национальных, региональных и местных задач развития российского общества.

На сегодняшний день, остаются актуальными множество проблем взаимоотношений органов местного самоуправления и хозяйствующих субъектов, их эффективного взаимодействия и взаимной ответственности за результаты своей деятельности перед населением.

Эффективная деятельность органов местного самоуправления во многом определяется профессионализмом работников муниципальной службы. Следовательно, основа административной реформы ложится на состояние качества государственных и муниципальных служащих: «Осознание того, что государственные служащие должны служить народу, а не распоряжаться их судьбами – основа демократии. Ведь для гражданина, государство – это должностное лицо, который осуществляет прием... и любой наделенный властью должен решать его проблемы. Должностные лица не должны дис-

кредитировать государство. Главная задача чиновников – улучшить благосостояние людей» [1].

На сегодняшний день, в обществе, очевидна необходимость координации частных интересов хозяйствующих субъектов. Речь идет не только о согласовании частных интересов с государственными, но и согласование частных интересов между собой. Понимание способов взаимодействия государства (как представителя общественных отношений) и локальных систем (интересы которых не могут быть возложены на государство, без риска признания их «вторичными», противоречащие интересам населения)

Данная проблема особо актуальна в период становления органов местного самоуправления, в период формирования системы мотивации профессионального поведения муниципальных служащих. В данной ситуации на первый план выступает человеческий фактор: от того как человек понимает какую-либо конкретную ситуацию, так он и действует. В основе понимания конкретной ситуации лежат мотивы и ценности, которые определяют его поведение. Следовательно, ставятся вопросы:

1. Чем руководствуется работник органов местного самоуправления, в своем профессиональном поведении и принятии управленческих решений?

2. В каком направлении необходимо формулировать и обосновывать дальнейшее развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления?

Следовательно, для лучшего функционирования кадров муниципальной службы, необходима качественная оценка работников органов местного самоуправления, с точки зрения их профессионально-поведенческой направленности.

Человеческий фактор муниципальных служащих, формируется и проявляется в деятельности. Проявление деятельности под влиянием внешних факторов, определяется как поведение [2, с.437].

Социальное поведение – это поведение индивида в обществе. Следовательно, как вид профессиональной деятельности, муниципальная служба является примером социального поведения: служащий должен использовать свои знания и умения на защиту интересов общества, конкретных его представителей.

Под профессией понимается социально-значимый род занятий, вид деятельности, имеющий ряд специфических особенностей:

- 1) постоянство деятельности работника;
- 2) необходимость профессиональной подготовки;
- 3) наличие дохода от данного вида деятельности [4, с.20].

Л.Блауч, так же выделяет отличительные признаки профессиональной деятельности: успех, более измеряемый общественным признанием, чем финансовым положением; создание профессиональных объединений для

развития сферы деятельности, а также принятия этического кодекса профессиональной деятельности.

В результате, рассмотрев определения профессиональной деятельности, можно составить модель профессии, которая содержит наиболее значимые составляющие профессии, к которой относятся следующие компоненты:

1) профессиональному работнику необходимо наличие специального образования;

2) данная деятельность должна быть источником дохода;

3) символическое вознаграждение, в форме общественного признания;

4) освоение субъектом функционального содержания труда.

На данной основе можно построить обобщенную модель профессии, которую можно использовать для построения отдельных, конкретных профессий, в том числе, профессию муниципального служащего.

В исследовании данной проблемы, необходимо подчеркнуть, что работники органов местного самоуправления не имеют ясного осознания своей миссии в социальном управлении. Организации, не в полной мере удовлетворяют потребности своих работников, мотивируют их на качественное выполнение своих профессиональных обязанностей. Стабильное положение работников преобладает над необходимостью приносить пользу обществу, активно участвовать в развитии управляемой территории.

Следовательно, система мотивации и социальная ориентация муниципального служащего не полностью соответствует современным требованиям.

Важным мотивационно-стимулирующим фактором для работников является социально-психологический климат, значительно влияющий на их отношение к своим обязанностям и на результат в целом.

В процессе развития профессиональной деятельности работников органов местного самоуправления, на наш взгляд, необходимо учитывать следующее:

Необходимо производить качественную оценку при отборе, расстановке и ротации управленческих кадров;

Совершенствование приемов и методов конкурсного отбора, обеспечивающих качественную оценку кандидатов;

Для повышения профессионализма работников, необходимо создание механизмов личной ответственности, за реализацию поставленных целей и задач, вознаграждение по результатам деятельности и т.п.

Необходимо постоянное изучение ценностно-мотивационных установок работников органов местного самоуправления.

Решая вышеуказанные проблемы, необходимо учитывать одну из самых сильных мотиваций работника – карьерный рост. Для повышения работы органов местного самоуправления и успешного развития принадлежащих им территорий, необходимо наличие продуманной программы развития кадрового потенциала.

Литература:

1. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации // “Российская газета” – Федеральный выпуск №5350 (271), 01.12.10. Необходим дифференцированный подход к диспозициям функционеров, к формированию их собственных диспозиционных установок.
2. Педагогика: большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. – Минск: Современное слово, 2005. – С. 437.
3. Александрова Т.Л. Экономическое поведение и профессия: методология исследования: ДОС. док. соц.наук. – Екатеринбург: УГУ, 2000. – С. 62.
4. Крыштановская О.В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы. М.: Наука, 1989. – С. 20.

М. А. Докторова

СПбГЭУ, программа «Инновационные персонально-технологии и управление карьерой»
к.э.н., доцент Асадов А.Н.

РОЛЬ МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В наши дни многие авторы пишут о мотивации персонала, многие специалисты занимаются ей, многие ученые прорабатывают все аспекты мотивации. Но мало кто задумывается, что существует и ее обратная сторона демотивация и встречается, она, к сожалению гораздо чаще. Именно поэтому в данной работе было проведено исследование, что же такое демотивация и роль систем материального вознаграждения с позиции управления процессами демотивации персонала.

Nowadays, many authors write about staff motivation, many experts are engaged in it, many scientists working on all aspects of motivation. But few people realize that there is a reverse side and demotivation and found it, unfortunately more often. That is why in this work a study was conducted, what is the role of systems demotivation and material rewards from a position of control processes demotivate staff.

Ключевые слова: демотивация, управления процессами демотивации, материальное вознаграждение.

Key words: demotivation, control processes demotivate staff, material rewards.

В наши дни многие авторы пишут о мотивации персонала, многие специалисты занимаются ей, многие ученые прорабатывают все аспекты мотивации. Но мало кто задумывается, что существует и ее обратная сторона демотивация и встречается, она, к сожалению гораздо чаще. Просто те вещи, которые некоторые считают просто отталкивающими и отвращающими человека от работы встречаются раз за разом все чаще и чаще, особенно в нашей российской действительности.

Именно поэтому в данной работе было проведено исследование, что же такое демотивация и роль систем материального вознаграждения с позиции управления процессами демотивации персонала.

Данную тему стоит исследовать именно, потому, что многие руководители и организации не замечая этого демотивируют персонал, тем самым отвращая его от труда. Сильнее всего влияет тот фактор, который ты считаешь не существующим или неизвестным. Именно поэтому необходимо изучить такое явление как демотивация, чтобы современные предприятия были готовы ей противостоять и вовремя пресекать все ее проявления.

Необходимо установить изменения и факторы, способствующие переходу от мотивации к демотивации. Почему люди работают? Почему одни делают легкую работу и остаются недовольными, а другие делают трудную работу и получают удовлетворение? Что нужно делать для того, чтобы люди работали качественнее и производительнее? Каким образом можно делать работу привлекательнее? Эти и другие вопросы всегда актуальны в любой сфере бизнеса.

Эффективное управление персоналом обеспечивается, в том числе, за счет устранения демотивационных факторов. Только зная то, что побуждает сотрудников к деятельности и какие мотивы не реализуются в процессе их работы можно попытаться разработать эффективную систему управления человеческими ресурсами. Для этого нужно знать, как возникают те или иные мотивы, как и какими способами они могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Следует помнить, что фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать к демотивации.

В современных компаниях одной из движущих причин демотивации является неэффективная система оплаты труда. Это может проявляться в вознаграждении сотрудника ниже уровня его вклада в общий процесс, а также при наличии на этом фоне поощрений явно завышенных при меньшем уровне заслуг. Если труд изначально оценен низко и положительной динамики при наличии положительных показателей труда не наблюдается, то отсутствие признания выраженного в материальном эквиваленте не может подвигнуть работника к повышению уровню производительности.

Демотивация – это утрата заинтересованности работника относительно отдельных характеристик трудовой деятельности и способам управленческого воздействия на него. Под демотивацией мы понимаем снижение или полную утрату заинтересованности работника к определенным элементам своей занятости на данном рабочем месте.

Основными путями мотивации работников к работе является разработка системы оплаты труда, соответствующей ожиданиям работников, потому что самыми распространенными причинами увольнений являются:

заработная плата. В настоящее время у людей сильно выражено стремление обеспечить себе средства к существованию (из-за низкого уровня заработной платы), и, следовательно, необходимо изменить существующую систему оплаты и систему вознаграждения.

В настоящее время, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом интенсивность и качество труда не учитываются, а преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с высокой оплатой.

Литература:

1. Андреева Т.С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала // Управленец. 2009 г., №7, С. 30-32.
2. Татьяна Андреева, Евгений Юртайкин. Почему опадают яблоки, или внутренняя демотивация персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.finansy.ru/publ/trud/001alt.htm#09#09>

М. В. Левашова

СПбГЭУ, программа «Коммерческая деятельность на рынке товаров и услуг»
д.э.н., доцент Коль О.Д.

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОБСЛУЖИВАНИИ ПОКУПАТЕЛЕЙ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассматриваются актуальные вопросы влияния компетенций персонала на обслуживание покупателей. При подборе персонала руководству предприятия необходимо учитывать личные качества сотрудника.

The article deals with urgent problems of influence of the competencies of the personnel on service of buyers. When selecting staff, the management company must take into account the personal qualities of the employee..

Ключевые слова: компетенция, персонал, обслуживание покупателей.

Key words: the expertise, staff, service delivery.

Основой конкуренции на рынке стала борьба за внимание клиентов. Общедоступные технологии, избыточный капитал, низкие барьеры на входе во многих отраслях привели к неуправляемому росту мощностей и перепроизводству однотипных товаров. Выбор покупателя стал определяться не качеством продукта (теперь оно одинаково высокое у всех ведущих производителей), а уровнем его сервиса и обслуживания покупателей.

Поэтому в условиях рыночной конкуренции большое значение уделяется процессу обслуживания покупателей, так как от качества и уровня

обслуживания зависит эффективная торговая деятельность любого предприятия, основным показателем которой является размер прибыли.

В настоящее время в организациях ведется большая работа по управлению обслуживающим покупателям персоналом. Это касается как политики, так и практики. Раньше много внимания уделялось результатам работы и соответственно мало поведению людей, с помощью которых организация достигает поставленных целей. Сейчас наступило время, когда требования к высококачественным продуктам и обслуживанию покупателей заставили бизнес обратить внимание на то, как стиль исполнения работы позволяет завоевывать и сохранять преимущество, лидерство на рынке. В некоторых организациях набор компетенций находится в центре всей работы с персоналом и используется при поставленных целях.

Теория компетенций была представлена американскими психологами. Она смогла дать ответы на поставленные вопросы:

- Почему сотрудники, имеющие дипломы, отличный послужной список, прошедшие отборочные тесты, зачастую на практике выполняют свою работу неэффективно?
- На основе чего можно спрогнозировать эффективное выполнение работ сотрудником? [2, с. 81]

После многолетних исследований психологи сделали вывод: ни опыт работы, ни дипломы, ни рекомендации коллег на самом деле не могут дать гарантии, что сотрудник будет достаточно хорошо работать, выполнять обязанности и достигать поставленных перед ним целей. Оказалось, что возможность наиболее точно спрогнозировать качество выполнения работ сотрудниками, дают его компетенции. [1, с.33].

На сегодняшний день существует множество определений понятия "компетенция" и специалисты по управлению персоналом предлагают различные трактовки. Однако основными на сегодняшний день считаются два подхода к пониманию компетенций:

Американский подход – компетенции как описание поведения сотрудника:

Компетенции – это основные характеристики сотрудника, обладая которыми он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиваться высоких результатов в работе.

Европейский подход – компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы:

Компетенции – это способности сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником).

На территории же СНГ в качестве базового, наиболее часто используется следующие определение.

Компетенции – это личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей. [4, с.42].

Как говорилось ранее, на современном рынке сложилась следующая тенденция – представленные товары являются схожими. Поэтому при открытии новых торговых точек руководство предприятия предварительно ведет большую работу по подбору персонала. Сотрудникам предстоит стать лицом компании.

Личные качества и способности, которыми должен обладать сотрудник, работающий в торговом зале с покупателями:

- сбор и анализ информации;
- навыки коммуникации;
- обучаемость;
- адаптивность к изменениям;
- личное развитие;
- умение ставить четкие цели;
- способность быстро решать конфликты;
- ориентация на результат;
- генерирование и накопление идей;
- умение работать в группе;

На поведение покупателя при покупке товара большое влияние оказывают факторы культурного, социального, личного и психологического характера.

Таблица 1

Факторы качественного обслуживания клиентов магазина [5, с.102]

Ожидания клиентов	Отношение магазина	Поведение сотрудника магазина
Уважение, внимание, ощущение значимости. Ожидание признания за то, что выбрал именно этот магазин.	Главный человек в магазине – это Клиент.	Каждый сотрудник розничного магазина должен относиться к каждому Клиенту как к самому важному и значимому для Магазина, независимо от внешнего вида и размера покупки.
Получение необходимой информации о товаре и услугах.	Не знаете, – расскажем, Не видели, – покажем.	Сотрудник предоставляет Клиенту доступную, конкретную информацию, помогающую принять решение о покупке.
Уверенность в получении помощи от сотрудника магазина в оптимальном выборе товара.	Удовлетворение потребности в выборе товара и подборе оптимального варианта.	Сотрудник проявляет участие и понимание трудностей Клиента и делает все возможное, чтобы помочь ему решить возникшую проблему. Сотрудник не должен говорить «нет», «невозможно», «не знаю», «я этим не занимаюсь».

Ожидания клиентов	Отношение магазина	Поведение сотрудника магазина
Уверенность, что сделан правильный выбор товара и принято осознанное решение о покупке. Удовлетворенность от покупки.	Приходите к нам. Мы разрешим Ваши сомнения.	Клиент совместно с продавцом-консультантом анализирует функции и выгоды от использования конкретного товара, определяет, что является для него наиболее важным и принимает осознанное решение.
Удобство, комфорт.	Покупки в наших магазинах всегда удачны.	Клиент оценивает компанию по разным аспектам: удобство нахождения магазина, парковка для машин, легкость ориентации в торговом зале, удобный подход к товару, дополнительные услуги. Так же Клиенту важно чувствовать психологический комфорт при общении с сотрудником: отсутствие навязчивости, давления, оценок технической некомпетентности.
Оперативность обслуживания.	Мы умеем быстро и качественно обслужить.	Клиент готов ждать, когда его обслужат, если он понимает, что процесс обслуживания организован и очередь движется, или ему объясняют причину и срок задержки.
Надежность, выполнение обязательств.	Мы выполняем все, что Вам обещали.	Клиент, получивший информацию от сотрудника, ожидает, что всё будет выполнено, что сотрудник несёт ответственность за свои слова и действия.

Активность продажи товаров, профессиональное мастерство работников, обслуживающих покупателей – не может быть охарактеризовано каким-то численным измерителем. Здесь следует оценить знание продавцом товара, его полезности; знание правил эксплуатации товара и способов потребления; тонкое понимание психологии покупателей; искусство демонстрации и предложения товаров; умение рекламировать товар и предложить сопутствующие и взаимозаменяемые товары; скорость обслуживания; вежливость и уважение по отношению к покупателю. Видно, что большинство характеристик определяется личными качествами человека.

В условиях острой конкуренции качество обслуживания, а значит работа с персоналом, непосредственно участвующим в этом обслуживании, его подбор и обучение выходит на первый план. Персонал должен соответствовать ожиданиям клиентов.

Литература:

1. Аксенова Е.А. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2008г.;
2. Генкин Б.М., Кононова Г.А., Кочетков В.И. Основы управления персоналом. – М.: Высшая школа, 2007г.;
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. Пособие. – 9-е изд., стер. – М.: Новое знание, 2009г.;
4. Ладанов И.Д. Практический менеджмент: управление персоналом. – М.: Ника, 2008г.;
5. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: Инфра-М, 2009г.

Д. А. Пунтус

СПбГЭУ, программа «Инновационные персонал-
технологии и управление карьерой»
к.э.н., доцент Асадов А.Н.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье рассматриваются интернальные факторы воздействия на причины коррупционного поведения государственного служащего.

The article deals with internalising factors impact on the causes of corrupt behavior of public servants.

Ключевые слова: коррупция, государственный служащий, интернальные воздействия.

Key words: corruption, public servant, internalising impact.

Коррупция существовала всегда, отличается уровень коррупции. Нам представляется интересным разобраться в том, чем же обусловлена масштабность коррупции. Прежде всего, в основе коррупции лежит ментальные особенности, ценности, интересы, мотивация людей данной общности. Одновременно она может быть обусловлена и экстернальной локализацией – влиянием внешних обстоятельств, формирующие и усиливающие коррупции в рамках конкретного государства, региона, этноса и прочих социальных общностей.

Российский психолог и психотерапевт Р. Гарифуллин в своей концепции борьбы с коррупцией, приравнивает её к специфической форме kleptomании, которая имеет свои признаки, как при наркомании, алкоголизме, игромании и других деструктивных патологических зависимостях. Он выделяет 4 этапа формирования. Первый этап – единоразовый. Он объясняет его тем, что получив вознаграждение один раз, человек буквально

стирает его из памяти. На втором этапе уже появляется небольшая зависимость. Симптомом третьего этапа является появление депрессивных признаков, таких как нарушение сна, плохое настроение и пр. При последнем происходит полная смена ценностей, человек буквально отрывается от реальности, и возвращается в нее, оказавшись лишь за решеткой [2].

Так можно ли назвать коррупцию социальной болезнью современного мира? Или подобная теория, лишь дополнительная лазейка для чиновников, избежать наиболее строгого наказания?

Известно, что излишняя концентрация власти в одних руках очень часто приводит, как правило, к самым печальным последствиям. Даже, несмотря на активную программу борьбы государства против коррупции, лишь небольшой процент оказывается эффективным. Это происходит потому, что подобные программы носят формальный характер. Нам же представляется интересным рассмотрение способа борьбы с коррупцией не с точки зрения ужесточения законодательной базы, а с позиции погружения и изучения первопричин появления коррупционного поведения.

Для этого необходимо выделить следующие понятия, такие как интернальные и экстернальные воздействия, т.е. внутренние и внешние. Под интернальными воздействиями мы понимаем уровень прожиточного минимума, социально-престижные расходы, перспективы карьерного роста, возможности государства в увеличении уровня заработной платы, доходы сотрудников более высокого ранга и пр. Под экстернальными воздействиями – целенаправленное системное закорумпирование извне, которое затрагивает внешние экономические, политические, правовые и силовые процессы [1, с.4].

Интернальное воздействие представляет наибольший интерес для нашей работы, так как оно служит первопричинным источником возникновения коррупционного поведения, т.е. создаёт все необходимые условия для возникновения тех или иных коррупционных действий. Побуждает к совершению преступления. Именно в таком поведении проявляются индивидуально-психологические и социальные качества человека: его воспитание, особенности характера, воли, мотивации, профессионально-нравственные убеждения, ценностные ориентации. Возникает вопрос: какие именно факторы внешней среды влияют на поведение человека? Именно их мы постарались перечислить в данной схеме. Так же необходимо отметить, что все они взаимосвязаны, и недостаточно избавиться от одного элемента. Необходимо устранить весь цикл целиком.

Немецкие ученые, в своих исследованиях выделили ряд мотивов, способных побудить чиновника совершить коррупционное правонарушение:

Первым и основным из них выступает потребность в деньгах. За ним следует общественное признание и тщеславие. Еще одним мотивом совершения коррупционных правонарушений может быть боязнь реакции

руководства на совершенные государственным служащим ошибки. Сходным, но заслуживающим отдельного рассмотрения является мотив страха наказания при незначительных ошибках. Азарт также может выступать мотивом коррупционного поведения. Одного лишь страха быть наказанным не достаточно, когда на счету миллиарды.

Основная задача государства – минимизировать масштабы и последствия коррупции. Для этого необходимо создать условия, чтобы не возникли желания нарушить закон. Для этого необходимо выработать определенную модель поведения, основанную на социокультурных детерминантах с учетом особенностей российской экономической культуры.

Литература:

1. Асадов А. Н. Транснациональные детерминанты коррупции в России //Противодействие коррупции в России: проблемы и перспективы. Материалы III межвузовской научно-практической конференции: – СПб, Центр подготовки персонала ФНС России, 2012

2. Гарифуллин Р. Р. Психотерапевтические подходы к проблеме взяточничества и взяточности – 2011. – <http://psyfactor.org/lib/corruption2.htm>

А. В. Сыскова

СПбГЭУ, программа «Инновационные персонал-технологии и управление карьерой»
д.э.н., профессор Спивак В.А.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА.

В статье рассматриваются актуальные вопросы влияния организационной культуры на адаптацию персонала. При разработке адаптационных программ необходимо учитывать различные аспекты организационной культуры.

The article deals with different aspects of adaptation of personnel and organizational culture. As the title implies the article describes influence of organizational culture on personnel adaptation.

Ключевые слова: адаптация, персонал, организационная культура.

Key words: adaptation, personnel, employee orientation, organizational culture, corporate culture.

Любому человеку на протяжении всей жизни приходится адаптироваться в новой для него среде в связи со сменой места жительства, работы. Начало работы в новой организации – уникальный опыт. Сотрудник входит в новое рабочее окружение, и с одной стороны, он наблюдает за

людьми, их рабочими навыками, за структурой предприятия и отмечает массу подробностей. С другой стороны, он понимает, что и остальные сотрудники наблюдают за ним, чтобы понять, сможет ли он оправдать ожидания. Именно эффективная программа адаптации поможет новому сотруднику как можно быстрее стать ценным специалистом и начать вносить свой вклад в деятельность организации.

В ходе опроса, проведенного журналом «Коммерсантъ Секрет фирмы», 8% респондентов, заявили, что их компании не предпринимают никаких усилий по адаптации новичков, а 12% – что руководство начинает об этом задумываться. Большая часть – 80% компаний – рассматривают адаптацию персонала как необходимую функцию для успешного ведения бизнеса [8].

Адаптация персонала является одним из важных элементов системы управления персоналом предприятия, однако адаптационным мероприятиям в организациях уделяется минимум внимания, так как временные и организационные ресурсы службы персонала инвестируются преимущественно в развитие систем оценки и обучения. Необходимо также учесть, что состояние работника во время прохождения им адаптации в организации определяется системой ценностей, сложившейся у него на тот момент. Здесь очень важным аспектом адаптации является влияние организационной культуры предприятия на систему ценностей, мотивов работника, его вовлечённость в дела коллектива. Вновь принятые сотрудники приносят с собой не только новые идеи в организацию, но и свои ценности, взгляды, убеждения.

В научной литературе существуют различные определения понятия «адаптация персонала». Понятие адаптации персонала не имеет единственного толкования.

На наш взгляд, наиболее полным определением понятия адаптации персонала является определение В.А.Спивака: «Суть адаптации заключается во взаимном приспособлении человека и окружающей среды, как предметно-вещественной, так и социальной» [5, с.184].

Для понимания феномена «адаптация персонала» необходимо рассмотреть различные классификации адаптации персонала.

Н.А.Володина выделяет 4 аспекта процесса адаптации:

1) Организационная адаптация.

Организационная адаптация подразумевает получение и анализ большого количества новой информации. Для того чтобы начать работать эффективно, человеку необходимо понять каким образом организована деятельность в организации (стратегические цели и приоритеты организации; структура организации; как осуществляется управление; кто принимает решения; что можно делать и чего нельзя; как оформить командировку и другое).

2) Социально-психологическая адаптация.

Когда человек приходит на новую работу, он принимает нормы поведения и общения, существующие в коллективе, включается в систему взаимоотношений с коллегами. На этом этапе он знакомится с организационной культурой. Со стороны организации очень важно приложить максимальные усилия, чтобы новый сотрудник чувствовал себя в коллективе комфортно [2, с.40].

3) Профессиональная адаптация.

Профессиональная адаптация связана с приобретением новым сотрудником недостающих знаний в профессиональной сфере. Если новый сотрудник обладает более низкими профессиональными компетенциями, чем требуется для эффективного выполнения его должностных обязанностей, тогда он проходит дополнительное обучение в первые месяцы работы по плану индивидуального развития.

Программа адаптации должна быть разработана в соответствии с личными особенностями сотрудника, а для этого необходимо оценить его знания, навыки. Если новому работнику не хватает навыков работы, знаний о задачах, соответствующей рабочей этики, необходимо компенсировать эти недостатки [6, с.194].

4) Психофизиологическая адаптация.

Психофизиологическая адаптация включает приспособление к определённому, отличному от привычного, режиму труда и отдыха.

Особое внимание психофизиологической адаптации нужно уделять в следующих ситуациях: при сменном графике работы; если график работы сдвинут; если в организации ненормированный рабочий день; когда предусмотрены длительные командировки; при проектной работе – тогда сотрудник должен быть готов к пиковым нагрузкам, которые возникают перед сдачей проекта; при работе в режиме домашнего офиса, когда организации нанимают специалистов, например программистов, из других городов, не создавая при этом отдельных подразделений организации.

Автор исследования предлагает следующую классификацию видов адаптации (рисунок 1).



Рис.1. Виды адаптации персонала

Согласно данной классификации выделяется 4 вида адаптации:

1. Профессиональная адаптация (предполагает освоение необходимых профессиональных умений и навыков);

2. Психофизиологическая адаптация (приспособление к новым психофизиологическим условиям труда, средствам труда);

3. Социально-психологическая адаптация (приспособление к нормам общения в новом коллективе, выбор взаимных симпатий);

4. Культурологическая адаптация проходит по четырём основным направлениям:

- Ценностно-нормативная адаптация (принятие сотрудником ценностей, разделяемых в организации; изучение корпоративных традиций, правил);

- Адаптация к культуре управления организации (знакомство с формальной и неформальной организационной структурой, методами управления, структурой власти и лидерства);

- Адаптация к системе коммуникаций (изучение структуры формализованных и неформальных информационных потоков);

- Адаптация к структуре социально-психологических отношений (приспособление к нормам поведения и общения в новом коллективе);

- Адаптация к структуре внешней идентификации (фирменному стилю) – формирование позитивного восприятия организации как места работы, знакомство с рекламными атрибутами: логотип организации.

Для того, чтобы добиться полной идентификации новых сотрудников с организацией, необходимо проводить целый комплекс последовательных мер, начиная с отбора кандидатов для приёма на работу в организацию. Уже на начальном этапе в ходе отборочных собеседований с кандидатами необходимо выявить тех, чьи личностные черты и система взглядов не отвечают культуре организации. Важную роль в процессе приобщения персонала к организационной культуре играет социализация.

Социализация – это становление личности при помощи общения и усвоения норм, ценностей, установок, присущих данному коллективу; это процесс, в ходе которого человек учится в своей социальной среде проявлять такой стиль поведения и усваивать только те ценности, представления и потребности, которые соответствуют принятой в этой среде социальной системе ценностей, а всё противоречащее ей – отвергать [3, с.375].

Основные фазы социализации могут быть обозначены следующим образом:

1. Противодействие (отрицание всех ценностей и норм).

2. Творческий индивидуализм (принятие только основных ценностей и норм; отрицание всех остальных).

3. Согласованность (принятие всех ценностей и норм) [1, с.76].

Не все организационные ценности, осознаваемые и даже принимаемые сотрудником в качестве таковых, действительно становятся его личностными ценностями. Осознания ценности и положительного отношения к ней недостаточно. Только ежедневно действуя в соответствии с организационными ценностями, соблюдая установленные нормы и правила поведения, сотрудник может стать представителем компании, соответствующим внутригрупповым социальным ожиданиям [7, с.30].

После того, как новый сотрудник переживёт «культурный шок», следующим шагом будет овладение им необходимыми для работы способами выполнения трудовой деятельности, принятыми в данной организации.

Следующий этап состоит в анализе, оценке результатов труда работников и их соответствующем вознаграждении. Заключительным шагом в процессе овладения работником системой корпоративных ценностей является внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых сотрудников, компания побуждает остальных работников следовать их примеру. Подобный подход в компаниях, отличающихся сильной организационной культурой, считается одним из самых эффективных и постоянно действующих форм продвижения корпоративных ценностей [4, с.96].

В заключение необходимо отметить, что адаптация – процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на взаимодействии работника и организации и заключающийся, с одной стороны, в приспособлении работника к коллективу и работе в новой организации, а с другой стороны, в приспособлении организации к работнику. Сложность поддержания необходимого уровня организационной культуры заключается в том, что новые сотрудники приносят с собой не только новые подходы к решению профессиональных задач, но и собственные ценности, взгляды. Личностные ценности сотрудников могут оказывать негативное влияние на сложившиеся ценности организационной культуры. Для поддержания сложившейся системы культурных ценностей организации необходимо постоянно оказывать влияние на формирование ценностных ориентаций сотрудников, чтобы ценности сотрудников не противоречили ценностям организационной культуры.

Литература:

1. Болотов С.П. Организационная культура и эффективность менеджмента: учебное пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 2000. – 92 с.
2. Володина Н.А. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Наталья Володина. – М.: Эксмо, 2010. – 240 с.

3. Журавлёв П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал: Словарь понятий и определений. – М.: Экзамен, 2000.- 512 с.
4. Слободской А.Л., Касьяненко О.А. Организационная культура: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 192 с.
5. Спивак В.А. Управление персоналом: учеб.пособие / В.А.Спивак. –М.: Эксмо , 2010. – 336 с.
6. Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. / Стаут Л.У., пер. с англ. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2006. – 536 с.
7. Ткачёв С.А. Организационная культура: учеб. пособие/ С.А.Ткачёв. – Сыктывкар: КРАГСИУ, 2006. – 130 с.
8. Фуколова Ю., Ипатова Ю. Программа приручения персонала//Коммерсантъ Секрет фирмы. – 2003. – №5 (21). – [http: //kommersant.ru/](http://kommersant.ru/)

СЕКЦИЯ 24. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Л. В. Анфимова

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

д.э.н., профессор Алиев И.М.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ УНИВЕРСИТЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Статья посвящена исследованию вопроса управления человеческими ресурсами университета в современных условиях. Автором рассматриваются ценностные принципы работы кадровой системы университета в контексте его конкурентоспособности.

The article is devoted to the question of human resource management in the modern university. The author has investigated the value principles of work of personnel management system of the university in the context of the competitiveness of the university.

Ключевые слова: Человеческие ресурсы университета, конкурентоспособность вузов

Key words: The human resources of the university, the competitiveness of the universities

Одно из основных направлений модернизации образования в России – создание системы управления человеческими ресурсами, которая предполагает установление социальных и личностных приоритетов в реализации комплекса мероприятий по формированию коллектива вуза. Университеты ставят цель обеспечить максимальную отдачу от инвестиций в персонал на основе мотивации каждого работника на достижение целей организации; создания и развития объективной и эффективной системы оценки личного вклада каждого работника.

Конкурентоспособность вузов как образовательно-научно-инновационных комплексов базируется на возможностях, инициативе, ответственности и активности профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, вспомогательного и административного персонала. Поэтому эффективное управление человеческими ресурсами является необходимым условием для инновационной активности вузов.

Характеристики эффективного управления человеческими ресурсами:

- 1) стратегический подход к формированию и развитию человеческих ресурсов;
- 2) отношение к персоналу как к важнейшему ресурсу организации;
- 3) ориентация на достижение приверженности сотрудников ценностям организации.

Необходимо планировать систему управления человеческими ресурсами, определять необходимый уровень возможностей сотрудников, эффективно организовывать их подбор и обучение, мотивировать персонал к качественной работе [1, с. 23]

Управление человеческими ресурсами современного вуза должно представлять собой систему, которая позволяет активно создавать, эффективно применять и распространять знания на основе развития основных компетенций сотрудников, повышения их производительности труда, правильного распределения их усилий между различными направлениями деятельности.

Система формирования и развития кадрового потенциала вуза должна быть ориентирована не только на повышение научно-педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава, но и на развитие главных рыночных компетенций всех сотрудников. Необходимо учитывать, что стратегии современных университетов основываются на уменьшении использования уже имеющихся человеческих ресурсов с соответствующим их материальным поощрением. Поэтому проблемы управления персоналом вузов могут решаться только через разработку специальных программ развития кадрового потенциала, интегрирующих в себе различные направления кадровой, инновационной, социальной стратегии и политики учебного заведения.

Некоторые проблемы, связанные с сохранением и развитием кадрового потенциала, решить не удалось. Задачами университета на ближайшие годы являются повышение эффективности аспирантуры, исследовательской активности персонала и расширение международного обмена. За последние годы была выявлена необходимость введения современной системы менеджмента персонала, повышения уровня удовлетворенности работой в вузе и создания эффективных механизмов стимулирования сотрудников.

В настоящее время различные элементы процесса управления человеческими ресурсами (формирование и развитие кадрового потенциала в рамках образовательных процессов, подготовки кадров высшей квалификации, научных исследований) реализуются отдельно друг от друга, их планирование и контроль закреплены за разными подразделениями.

Для совершенствования системы управления человеческими ресурсами необходимо разработать кадровую стратегию и политику университета, закрепив их в документах вуза.

Миссия университета в области управления человеческими ресурсами должна основываться на его общей миссии и требованиях международных стандартов в области управления человеческими ресурсами.

Необходимо признать, что человеческие ресурсы являются ключевым ресурсом, обеспечивающим его развитие и конкурентоспособность

как многопрофильного классического университета. Университет ставит перед собой цели формирования, сохранения и развития человеческого капитала сотрудников и сознательно поддерживает развитие персонала на всех уровнях управления, предоставляет сотрудникам возможность карьерного роста, объективно оценивает и адекватно стимулирует их труд.

Кадровая система университета должна опираться на следующие ценностные принципы:

- стратегическая направленность управления человеческими ресурсами и его интеграция в общую стратегию вуза;
- учет проблем высшего образования, использование зарубежного и отечественного опыта успешного управления;
- инновационная направленность в управлении человеческими ресурсами;
- вовлечение в процессы развития человеческого капитала всех заинтересованных сторон;
- системность мероприятий по управлению человеческими ресурсами;
- мотивация персонала к постоянному саморазвитию;
- результативность и эффективность инвестиций в человеческий капитал и процессов их реализации;
- ответственность всех участников процесса управления человеческими ресурсами за эффективное исполнение закрепленных за ними функций.

Предъявляя высокие требования к кадровому составу, приглашая высококвалифицированных специалистов, университеты рассчитывают повысить уровень образования и научных исследований. Но вместе с тем, приглашение ученых и преподавателей из-за рубежа, ожидание высоких достижений от преподавателей и научных сотрудников накладывает на университеты серьезные обязательства по развитию инфраструктуры, обеспечивающей возможность работать в аудиториях, библиотеках, лабораториях.

В современном университете создаются среды, которые невозможно однозначно отнести к одной из основных. Социальная среда – окружение высокого профессионального уровня, которое дает стимул повышать свой научный и преподавательский уровень. Физическая среда – современный кампус, что является редкостью для российских вузов. Техническая среда – оснащение необходимым оборудованием учебного и научного процесса. Создание условий для эффективного использования экспериментальной базы и уникального оборудования университета будет способствовать адаптации молодых ученых. Природная среда является привлекательным фактором университета для студентов и сотрудников во всем мире. Комплексная научная среда – особая сложная среда для развития прикладных исследований, получения новых знаний, эффективного внедрения технологий.

Значительное влияние на конкурентоспособность современных университетов оказывают компетенции менеджеров и работников технических служб. Учитывая это обстоятельство, в университете назрела необходимость организации курсов и программ повышения квалификации административного и хозяйственного персонала, в т. ч. с использованием возможностей дистанционного обучения. Система обучения должна быть построена по модульному принципу с несколькими уровнями сложности.

Вузы возлагают особые надежды на отдачу от инвестиций в кадровый потенциал, поскольку именно от студентов и сотрудников зависят все основные достижения университета. Эффективность кадровой политики вуза будет оцениваться по изменениям качественного состава преподавателей и вуза в целом. В результате реализованных стратегических задач университетов должен подняться престиж научной деятельности, что обеспечит приток молодых и талантливых людей в вуз. Университеты продвинулись в ведущих международных рейтингах. Университеты станут привлекательными для ученых с мировым именем, лучших преподавателей и студентов. Выпускники университета будут конкурентоспособны при трудоустройстве в ведущих институтах, организациях как в России, так и за рубежом.

Литература:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами – 2004 – Спб.
2. Поддубный А., Поддубный А., Собко Е. Социальное партнерство и социальная ответственность как факторы, обеспечивающие конкурентоспособность вуза // Проблемы теории и практики управления 2009.
3. [Электронный ресурс] Система управления человеческими ресурсами университета <http://hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-universiteta-aktualnye-zadachi-i-napravleniya>.

Н. А. Бурлаков
СПбГЭУ, программа «Экономика труда»
к.э.н., доцент Круглов Д.В.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК

В статье рассмотрены основные направления совершенствования штатной численности региональных органов исполнительной власти в условиях вступления в силу контрактной системы в сфере закупок. Особое внимание уделено росту количества провидимых процедур закупок заказчиками региона.

The article describes the main directions of improving staffing levels at the regional authorities under formation the contract system in procurement. Particular attention is paid to the growth number of procurement procedures in the region.

Ключевые слова: контрактная система, государственные закупки, штатная численность, трудозатраты

Key words: contract system, government procurement, regular employees, labor costs

Федеральный Закон от 05.04.2013 N 44 "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", вступивший в силу с 01 января 2014 года, существенно расширяет принципы регулирования деятельности в сфере закупок, осуществляемых заказчиками в рамках системы государственного заказа. Законом внесены значительные изменения в процесс организации и проведения закупок государственных и муниципальных заказчиков. Исходя из этого, контрактной системой установлена необходимость создания государственным заказчиком контрактной службы либо назначение контрактного управляющего. Далее приведем анализ штатной численности заказчиков, объемов государственного заказа и оценку деятельности государственных органов в сфере закупок с целью выявления оптимальных путей создания контрактной системы в регионе.

В соответствии с данными, представленными на Официальном сайте Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг, в Санкт-Петербурге на начало 2014 года деятельность в сфере закупок осуществляют более 3,1 тыс. учреждений регионального уровня. В их состав входят исполнительные органы власти, а также бюджетные и казенные учреждения региона. В общем количестве государственных заказчиков Санкт-Петербурга на долю заказчиков регионального уровня приходится порядка 75% от общего числа. [4]



Рис. 1. Структура государственных заказчиков Санкт-Петербурга (%)

Система управления государственными закупками и взаимодействия подведомственных учреждений с исполнительными органами власти в регионе в подавляющем большинстве случаев представляют собой смешанную модель. Она характеризуется соединением элементов централизованной и децентрализованной системами управления закупками. [5, с. 19]

Децентрализация управления наблюдается в учреждениях, штатная численность и объем закупок которых позволяет создавать собственные подразделения по размещению государственного заказа. К таким самостоятельным государственным заказчикам относятся учреждения сферы здравоохранения, социальной защиты и культуры.

В целом, централизация закупок характерна для учреждений сферы образования, а именно дошкольного и общего образования. Объем закупок таких государственных учреждений не позволяет создавать собственную контрактную службу, а сотрудники, ответственные за проведение процедур закупок, как правило, не имеют достаточной квалификации. Таким образом, размещение заказа учреждений происходит не только под контролем главного распорядителя бюджетных средств, но и его силами. Такая структура размещения и управления закупками не регламентирована нормативными актами, а исполнительный орган власти самостоятельно принимает решение об организации процесса закупок в районе города. В регионе складывается тенденция, где контрактная система ориентирована исключительно на результат в объемном показателе и сформированная штатная численность не учитывает трудозатраты связанные с процессами реализации закупок.

Наибольший объем закупок в Санкт-Петербурге размещается путем проведения процедур торгов. За 2013 год на долю государственного заказа, размещенного в форме торгов, пришлось более 140 млрд. руб., что составило 77% от общего объема закупок региона. [4]

Несмотря на незначительное изменение объемов государственных закупок региона в период 2011-2013гг., доля размещенных заказов путем проведения открытого аукциона в электронной форме увеличилась в три раза по сравнению с 2011 годом и составила 103,7 млрд. руб. (57,6% от общего объема закупок региона за 2013 год.).

В 2013 году наблюдалось максимальное количество проведенных процедур заказчиками – 397,3 тыс. процедур. [4] При этом размещение наибольшего количество закупок осуществлялось путем закупки у единственного источника – 311,6 тыс. процедур (в том числе закупки в соответствии с пунктом 2 части 14 статьи 55 Федерального закона от 21 июля 2005 года № 94-ФЗ – 244,9 тыс.). Связано это в первую очередь с тем, что данный способ является наиболее простым с точки зрения проведения закупки и заключения договора. Законом не установлено требование размещения информации о закупке на Официальном сайте, проведенной в соответствии с пунктом 2 части 14 статьи 55 Федерального закона 94-ФЗ.

Таким образом, из представленных данных за 2013 год можно судить об увеличении в несколько раз количества проводимых процедур торгов учреждениями региона по сравнению с предшествующими годами. При этом, для оценки эффективности размещения государственных закупок и работы контрактной системы следует провести анализ штатной численности и сотрудников.

Открытые данные на официальном сайте Правительства Санкт-Петербурга и ведомств не позволяют проследить динамику изменения количества сотрудников органов исполнительной власти, вследствие чего в анализе будут использованы данные на начало 2014 года.

Представленные на Рисунке 2 данные показывают количество сотрудников органов исполнительной власти, работа которых непосредственно связана с размещением закупок и контролем подведомственных учреждений в сфере размещения заказов.

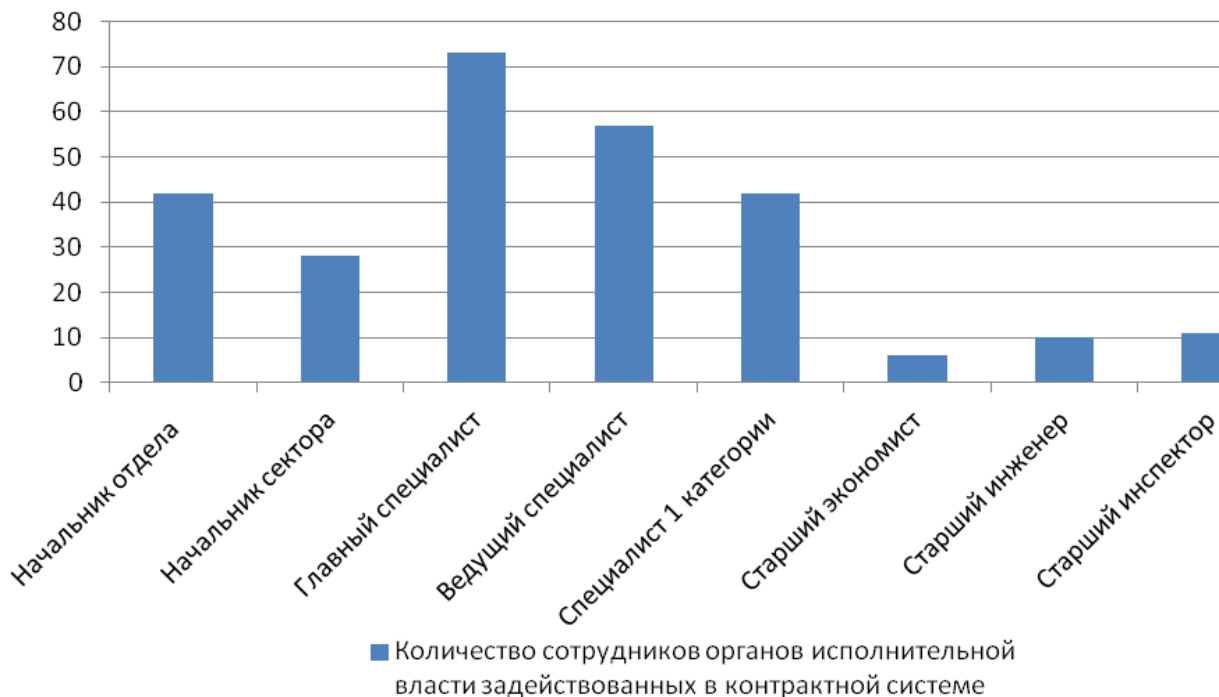


Рис. 2. Распределение сотрудников контрактной системы исполнительных органов власти по должностям (чел.)

Должности начальника отдела, сектора, главного специалиста, ведущего специалиста и специалиста 1 категории классифицируются по государственным органам Санкт-Петербурга с учетом категорий и групп должностей государственной гражданской службы, включенных в реестр должностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга. В общей сложности в контрактной системе региона по данным на начало 2014 года задействовано более 250 государственных служащих без учета

вакантных должностей. [4] Ранее действующее законодательство не устанавливало требования к заказчикам о создании подразделения контрактной службы, либо назначения контрактного служащего. Соответственно, все возложенные обязанности по контролю закупок подведомственных учреждений и размещению закупок для собственных нужд ложились на сотрудников отделов государственного заказа.

В условиях тенденции устойчивого роста количества закупок и существенными изменениями в законодательстве, регламентирующем закупки бюджетных учреждений, следует рассмотреть следующие пути совершенствования штатной численности сотрудников, задействованных в контрактной системе региона:

- В рамках функционально-нормативного подхода к оптимизации штатной численности органов исполнительной власти предлагается устранить дублирование функций подразделениями главного распорядителя и получателя бюджетных средств. Одна из таких функций – негласное размещение закупок сотрудниками органов исполнительных власти за подведомственные учреждения. Причиной такой организации труда является нехватка квалифицированных сотрудников в бюджетных учреждениях, способных самостоятельно осуществлять деятельность в сфере закупок.

- Централизация системы размещения закупок государственными учреждениями региона. Частью 3.1 статьи 3 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 30.12.2013 N 1095 “О системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Санкт-Петербурга” с 2015 года в Санкт-Петербурге определена централизация закупок уполномоченными органами для подведомственных учреждений. Такое требование закона действует в случае, когда начальная (максимальная) цена контракта превышает сумму в 3 млн. руб.

Однако, результат от такой меры будет в том случае, если законодательством будет пересмотрен минимальный порог для определения поставщика силами уполномоченного органа – предлагаемая мера позволит сократить количество сотрудников-участников процесса размещения закупок в бюджетных учреждениях.

- Внедрение альтернативной информационно-аналитической системы или модернизация существующей позволит упростить заказчикам процедуру планирования и размещения закупок. Без дополнительных затрат на переобучение персонала такая система позволит усовершенствовать контроль закупок со стороны главного распорядителя бюджетных средств, а также органов, уполномоченных на контроль в сфере закупок по региону.

За счет взаимодействия получателя с главным распорядителем бюджетных средств путем использования электронного документооборота, а также согласования аукционной (конкурсной) документации одновременно несколькими подразделениями последнего, появляется возможность

оптимизировать штатную численность государственных служащих, контролирующих размещение закупок в районах города.

Ключевое отличие такой системы от существующей заключается в электронном предоставлении документации по предстоящей закупке до момента ее реализации, в качестве заявки органу исполнительной власти от подведомственного учреждения с целью проверки как предмета закупки, объемов финансирования, так и наличия обоснования закупки.

Литература

1. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ “О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд”
2. Федеральный закон от 21.07.2005 N 94-ФЗ “О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд”
3. Закон Санкт-Петербурга от 15 июня 2005 N 302-34 “О Реестре государственных должностей Санкт-Петербурга и Реестре должностей государственной гражданской службы Санкт-Петербурга (с изменениями на 11 марта 2014 года)”
4. Данные собранные ПО «Мониторинг государственных закупок» на основе открытых данных с Официального сайта Российской Федерации в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг, и данных опубликованных на сайте Комитета по государственному заказу Санкт-Петербурга.
5. Бельфер Е. М. Анализ институтов управления системой государственных закупок в развитых странах // Выпускная квалификационная работа НИУ «ВШИ» – 2013. – с. 16-23.

Н. С. Волкова

СПбГЭУ, программа «Экономика труда»
д.э.н., профессор Сафаров Г.Г.

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА РАБОТНИКА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Статья посвящена исследованию трудовой карьеры группы линейного персонала, работающего в ресторане. Показаны разработка и внедрение системы внутри-профессионального продвижения по карьерной лестнице. Данная система открывает для сотрудника перспективы карьерного роста и продвижения, что, несомненно, отражается на показателях эффективности труда.

The article investigates the work of their career line staff working in the restaurant. Showing the development and implementation of professional move up the career ladder. This system allows for employee career prospects and promotion, which undoubtedly affects the performance efficiency.

Ключевые слова: карьера, эффективность, труд, работник.

Key words: career, efficiency, labor, employee.

В настоящее время проблемы карьеры привлекают все больше внимания. На их решение направлено огромное количество различных научных наблюдений и исследований. Проблема данного исследования заключается в том, что продвижение сотрудника в рамках большой компании совершается не столько вверх по служебной лестнице, сколько в рамках ротации из одного объекта в другой, что можно объяснить небольшим количеством оставшихся возможностей для продвижения наверх и наличия для этого требований больше, чем прежде. Также стоит отметить наличие небольшого количества топ-позиций в ресторанной сфере для карьерного роста. Линейный персонал ощущает неуверенность относительно обеспеченности работой в будущем. Отсюда страдает и эффективность труда.

В производственном процессе достижение высокой эффективности происходит посредством разработки и принятия систем и способов мотивации труда. Решением проблем в области трудовой карьеры станет создание системы внутрипрофессионального продвижения линейного персонала (официант и повар). На начальном этапе будет проведена предварительная подготовка по созданию квалифицированных характеристик уровней внутри каждой специальности. Далее мероприятия, связанные с аттестацией линейного персонала. В зависимости от результатов определяется тариф заработной платы (повышающийся при положительном результате и понижающийся при наличии какого-либо несоответствия).

На третьем этапе разрабатываются формы типового решения внутрипрофессионального продвижения линейного персонала по планированию карьеры. Они выражены следующим образом: в формах обучения – наставничество, курсы повышения квалификации; материальное стимулирование – доплата за совмещение смежных профессий, надбавка за профессиональное мастерство [1, с.172]. Благодаря освоению смежных профессий, повышению квалификационного разряда выстраивается маршрут внутрипрофессионального продвижения работника.

При разработке системы внутрипрофессионального продвижения линейного персонала ресторана необходимо придерживаться следующих принципов: – последовательное и непрерывное движение сотрудников от низших к высшим ступеням профессиональной квалификации; – получение знаний и опыта работы для построения трудовой карьеры работника; – развитие общеобразовательного, культурного уровня и профессионального опыта работников; первоочередное внутрипрофессиональное продвижение работников, которые заняты на непривлекательных условиях труда; – информирование работников компании о перспективах продвижения и о реальном продвижении; – материальная и моральная заинтересованность работников в карьерном продвижении; – создание условий для внутрипрофессионального продвижения линейного персонала. Стоит отметить, что кадровая политика компании должна стимулировать интерес работников к развитию карьеры и оказывать помощь в реализации программ «планирования

карьеры». Добиться повышения производительности труда можно путем создания системы внутривидового продвижения линейного персонала. Доказательством эффективности предложенных мероприятий будет служить возрастающая прибыль компании. Соответственно, трудовая карьера при этом является фактором повышения эффективности труда.

Трудовая карьера – один из главных стимулов любого сотрудника. Несмотря на то, что роль денег в современном мире стремительно растет, интерес работников к материальному стимулированию постепенно ослабевает. Заработная плата уже не является решающим фактором при выборе работы, все больше внимания обращается на возможность карьерного роста, на возможность обучения или повышения квалификации, социальным льготам, участию в управлении организацией, внутриколлективным отношениям, то есть моральному стимулированию.

Вместе с тем, удовлетворенность работника занимаемой должностью рассматривается работодателем как отрицательный факт, так как из этого следует, что сотрудник не стремится развиваться, не отдается полностью работе, не заинтересован в достижении тех или иных результатов, следовательно, падает производительность труда, а вместе с тем и прибыль организации.

Литература:

1. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с.: ил. – (Серия «Учебники для вузов»)
2. Спивак В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / – М.: Эксмо, 2010
3. Планирование карьеры в российских компаниях //Мегаполис. – 2007, № 4
4. Чернышова А. Высокий старт, или начать карьеру молодому специалисту? // Работа и зарплата. – 2007, № 1.
5. Переверзев М. П., Шайденко Н.А., Басовицкий Л. Е. Менеджмент М.: ИНФРА – М, 2003 – 288 с.

В. Г. Галкина

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Зорина Н.А.

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Данная научная статья посвящена влиянию организационной культуры на предприятиях сферы информационных технологий. В работе изложены и проанализированы различные трактовки определения «организационная культура», приведены модели организационной культуры и рассмотрена организационная культура компаний сферы информационных технологий зарубежных стран.

This research paper describes the influence of the corporate culture on the IT companies. The paper analyzes different interpretations of the definition «corporate culture», presents the models of the corporate culture and describes the corporate culture of the foreign IT companies.

Ключевые слова: организационная культура, ИТ-компании, модели организационной культуры

Key words: corporate culture, IT companies, models of the corporate culture

В настоящее время все больше компаний уделяет особое внимание развитию организационной культуры. В современных предприятиях основной концепции управления человеческими ресурсами является возрастающая роль каждого работника организации, обладающего своими потребностями, ценностями, стремлениями и т.п. С каждым годом приходит понимание того, что очень важно учитывать особенности и культуру персонала при взаимодействии с ним. Руководители компаний приходят к пониманию того, что абсолютно любая организация характеризуется наличием в ней организационной культуры.

Около 88% западных высокоприбыльных компаний функционируют с четко выраженной философией деятельности, глубоко осознанной ролью культурных факторов и имеют специалистов, непосредственно отвечающих за организацию внедрения «высших ценностей»; 65% компаний обладают специализированными программами, связывающими эти ценности со стратегией управления персоналом; 58% компаний имеют целевые курсы подготовки персонала для принятия таких ценностей. [1, с. 24]. Это говорит нам о том, что затраты на «культурную составляющую», окупаются через незначительный период времени.

По моему мнению, одной из отраслей, где наиболее значимо влияние организационной культуры в настоящее время, является сфера информационных технологий. Дело в том, что хороший программист ценится на рынке труда высоко, а складывающаяся ситуация дефицита высококвалифицированных кадров приводит к тому, что между компаниями часто идет конкуренция, в результате которой работодатели, в первую очередь, пытаются предложить наиболее выгодные условия: оплата мобильной связи, полная или частичная оплата питания, посещения спортивных клубов и т.п. К примеру, канадские сотрудники корпорации Google избалованы настолько, что их недовольство работой звучит так:

– «Я толстею из-за неограниченной бесплатной еды».

– «Стоит мне привыкнуть к выданному компанией телефону, как они раздают нам новую модель, и мне приходится учиться по-новой».

– «Необходимо открыть тренажёрный зал в моём корпусе, чтобы я мог заниматься, не тратя времени на ходьбу до него».

– «Тридцатидюймовый монитор заслоняет вид на горы» и т.п.

Для того чтобы в компании работали высококвалифицированные специалисты в сфере ИТ, необходимо не только привлечь данных профессионалов на предприятие, но и удержать их, в том числе и от предложений со стороны конкурирующих на рынке труда компаний. При равных условиях в борьбе работодателей за специалиста, сильнейшим инструментом для привлечения и удержания персонала является организационная культура предприятия.

Необходимо дать определение самому понятию «организационной культуры».

Существует несколько трактовок определения «организационная культура». Э. Шейн определяет организационную культуру как схему, модель, коллективных базовых представлений, обретаемых группой, при адаптации фирмы к изменениям внешней среды, а также и внутреннюю интеграцию, эффективность которой определяется достаточностью для того, чтобы считать эту модель, схему ценной для организации и передачу её новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения её как основы для внутриорганизационного поведения [2, с.15].

Другое определение культуры дано Спиваком В.А.: «Организационная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [3, с. 13].

М. Армстронг считает, что организационная культура—это модель ценностей, норм, убеждений, установок и допущений, которые, возможно, не выражены словами, но формируют то, как люди должны себя вести и действовать в организации [4, с. 295].

Несмотря на то, что существует множество определений организационной культуры, в них присутствуют общие моменты. Первым моментом является предположение о видении окружающей индивида среды, такой как группа, организация, общество, да и мир в целом, а так же переменных, которые регулируют эту среду – природа, время, отношения и т.д. Вторым атрибутом, выделяемым авторам в своих работах, являются ценности, которых придерживается человек. Благодаря своим ценностям, индивид принимает решение о том, как ему необходимо действовать в определенных ситуациях. Третьим атрибутом является «символика», посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации.

Организационная культура имеет свою структуру. Особо глубоко организационной культурой занимался Э. Шейном, которым было предложено рассматривать организационную структуру по трем уровням:

- «поверхностный» или «символический»
- «подповерхностный»
- «глубинный»

В. А. Спивак считает, что подход к культуре корпораций, базирующийся на моделях стран с развитым рынком, не может считаться адекватным российской реальности. Подход В.А. Спивака интересен тем, что автор предпринял попытку структурировать и объединить в одну модель все многообразные проявления внутренней и внешней среды организации, изученные им применительно к отечественной практике (рис. 1).

Для того, чтобы сформировать эффективную систему управления персоналом, необходимо на основе анализа деятельности компании определить степень влияния основных элементов организационной культуры.

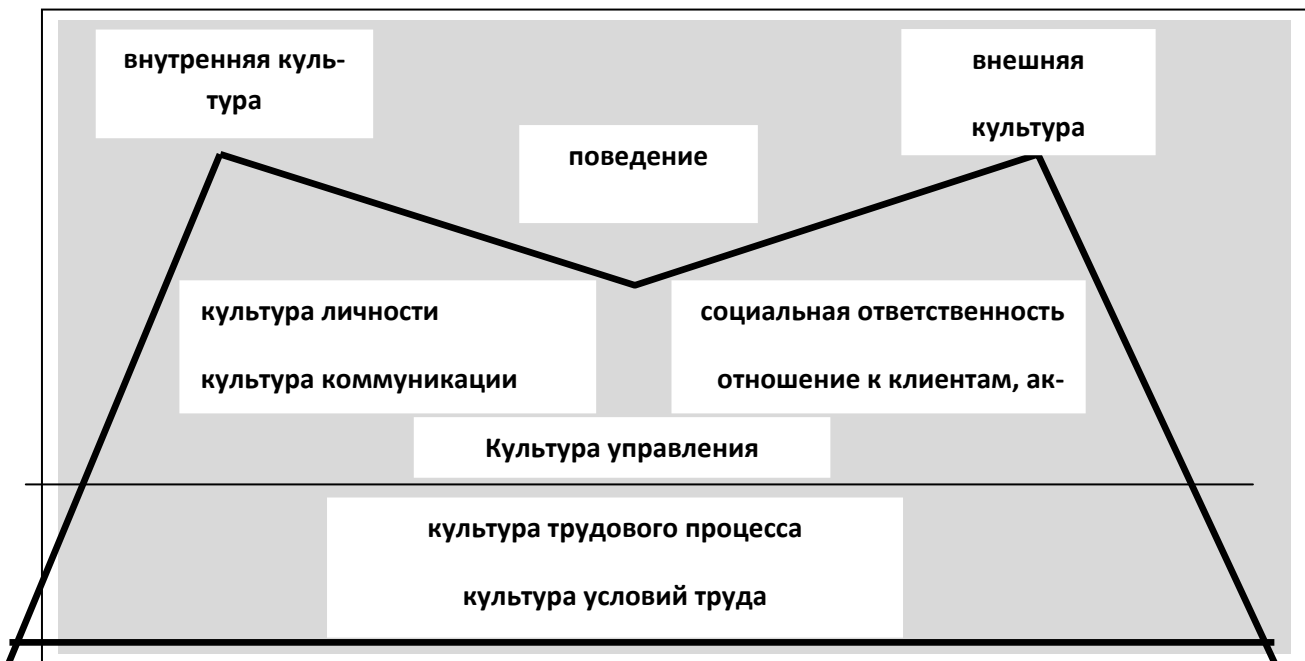


Рис. 1. Поуровневая схема элементов корпоративной культуры

Летом 2013 года Quicken Loans совместно с издательством Computerworld провело анонимный опрос американских ИТ-специалистов с целью узнать, какие дополнительные бонусы наиболее привлекательны для них на текущем месте работы. Ниже мною перечислены данные дополнительные бонусы в прямом порядке от их популярности: компьютеры от Apple, прекрасный вид из окна, игры, автоматы, офисные развлечения, мультимониторные системы, большие объемные помещения и частное пространство, бесплатное офисное питание.

После массового опроса российских ИТ-специалистов компанией Mail.Ru совместно с HeadHunter были выявлены пожелания к «офису мечты», такие как: кухня с бесплатной едой (66%), спортивный зал (56%), рекреационная зона (52%), душевые (44%), бассейн (34%), массажное кресло (33%), компьютерные, настольные игры и другие развлечения (27%), мини-детсад (10%).

Помимо материальных бонусов многие компании прибегают к нематериальным. Valve Corporation, американская компания – разработчик компьютерных игр, разрешает своим сотрудникам 100% рабочего времени заниматься любыми wybranными проектами. Все сотрудники компании являются равными между собой и добровольно группируются по интересам. Не смотря, что многим из нас покажется, что принципы работы данной компании больше похожи на утопию, компания Valve Corporation является очень успешной. В пересчете на одного сотрудника она зарабатывает больше, нежели Google и Microsoft.

Зарубежные предприятия давно приняли во внимания важность человеческих ресурсов в компании и большинство лучших ИТ-специалистов со всех стран стремятся работать в них. В настоящее время российские компании стремятся уделять больше внимания организационной культуре предприятия для повышения своей конкурентоспособности на рынке.

Литература:

- 1) Армстронг М. Питерс Т. Уотерман Р. В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний. – М.: Прогрес, 1998. – С.87
- 2) Спивак В.А. Организационная культура. – СПб: Питер, 2001. С. 13 – 15
- 3) Шейн Э. Организационная культура и лидерство. М.: – Питер, 2008. – С. 15
- 4) «Хабрахабр», сайт сообщества людей, занятых в ИТ-индустрии – 2013 – Режим доступа: <http://habrahabr.ru/company/hh/blog/191584/>

К. С. Ершова

СПбГЭУ, программа «Экономика труда»

к.э.н., доцент Зорина Н.А.

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ
ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ**

В статье рассказывается о проектах, которые помогают развиваться малому предпринимательству в Санкт-Петербурге и России.

The article is devoted the projects that help develop small business in St. Petersburg and Russia.

Ключевые слова: малое предпринимательство, поддержка, проект

Key words: small business, support, project

В современных условиях модернизации экономики весьма актуальным вопросом является формирование и поддержка новых проектов осуществления предпринимательской деятельности.

Проект Глобальный мониторинг предпринимательства (Global Entrepreneurship Monitor, GEM) представляет собой ежегодную оценку национального уровня и масштабов предпринимательства.

С 2006 года Россия представлена Высшей школой менеджмента СПбГУ (Санкт-Петербург) и НИУ – Высшей школой экономики (Москва).

Проект GEM, базирующийся на оценке уровня национальной предпринимательской активности для всех участвующих сторон, включает изучение роли предпринимательства в экономическом развитии стран. Проект фокусируется на трех основных задачах:

- измерение различий в уровне предпринимательской активности между странами;
- раскрытие факторов, определяющих эту активность;
- определение стратегии, которая может усилить предпринимательскую активность.

Уникальность такого мониторинга состоит в кросс культурном подходе к пониманию предпринимательства в разных странах и обеспечении информацией и измерении предпринимательской активности в глобальном контексте.

Проект GEM помогает повысить осведомленность властей в вопросах предпринимательства и скорректировать их политику в отношении развития предпринимательства во многих странах мира. В частности, повлиял на принятие решений по таким вопросам как региональное развитие, образование, инновационная политика, финансирование мелкого и среднего бизнеса, снижение административных барьеров в отношении предпринимательства, и некоторые другие. [1]

Вышеуказанный проект проводится Центром предпринимательства Высшей школы менеджмента СПбГУ, который ведет также такие проекты как Глобальное исследование предпринимательского духа студентов (GUESSS). Высшая школа менеджмента СПбГУ выступает основным партнером по России в международном исследовательском проекте Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey (GUESSS), который с 2003 г. возглавляет Швейцарский институт малых предприятий и предпринимательства Университета Сент-Галлена; Ежегодный (с 1998 г.) конкурс бизнес-планов.

Специальная программа поддержки малого и среднего бизнеса Санкт-Петербурга «Женский центр предпринимательства».

В 2008-2011 годах реализовывалась данная программа, на которой определялся порядок реализации государственной поддержки субъектов малого предпринимательства в Санкт-Петербурге по развитию кадрового потенциала субъектов малого предпринимательства в части поддержки женщин, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (индивидуальных предпринимателей), а так-

же субъектов малого предпринимательства, руководителями которых являются женщины, путем:

- оказания информационной и методической поддержки общественным объединениям, оказывающим поддержку субъектам малого предпринимательства;
- осуществления консультирования субъектов малого предпринимательства по вопросам ведения предпринимательской деятельности;
- организации и проведения мероприятий по обучению и повышению квалификации субъектов малого предпринимательства;
- организации и проведения мероприятий по обсуждению проблем ведения предпринимательской деятельности субъектами малого предпринимательства, с представителями международных женских организаций, а также с субъектами малого предпринимательства из других регионов Российской Федерации, ближнего и дальнего зарубежья;
- оказания услуг по подбору персонала для субъектов малого предпринимательства;
- организации специализированной выставки достижений субъектов малого предпринимательства.

Целью Программы является развитие кадрового потенциала субъектов малого предпринимательства путем создания условий для развития субъектов малого предпринимательства в Санкт-Петербурге. [2]

Всероссийский конкурс проектов «Социальный предприниматель – 2014».

В 2014 году продолжает работу Всероссийский конкурс проектов «Социальный предприниматель», направленный на выявление и поддержку проектов социальных предпринимателей. Для участия в Конкурсе необходимо пройти регистрацию и оформить заявку.

Заявителями могут стать индивидуальные предприниматели, некоммерческие организации, а также представители малого и среднего бизнеса, чьи проекты соответствуют критериям социального предпринимательства и решают конкретную социальную проблему при помощи бизнес-механизмов, имеют инновационную составляющую и потенциал к тиражированию проекта в другом регионе со схожей социальной проблемой.

Участниками Конкурса не могут быть органы государственной власти, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные унитарные предприятия, государственные и муниципальные учреждения, политические партии, фонды местных сообществ, физические лица (за исключением индивидуальных предпринимателей).

Основные условия Конкурса:

- максимальная сумма предоставляемого займа на один проект 10 000 000 рублей. Заявитель, который подает заявку на получение финан-

сирования первого проекта, имеет право запрашивать заем в размере, не превышающем 5 000 000 рублей. После реализации первого проекта Заявитель может подавать заявку на получение финансирования в размере до 10 000 000 рублей;

- при сумме займа от 5 000 000 до 10 000 000 рублей срок возврата займа составляет до 7 лет. При сумме займа до 5 000 000 рублей срок возврата составляет до 5 лет;

- максимальная сумма финансирования для стартап-компаний составляет 500 000 рублей, срок возврата составляет до 5 лет;

- бюджет проекта должен быть обеспечен собственными средствами Заявителя не менее чем на 20%. [3]

Федеральный проект Ассоциации Молодых Предпринимателей России «Бизнес-навигатор» рассчитан на молодых людей до 35 лет, которые видят себя в бизнесе и испытывают некоторые трудности с его оптимизацией и реализацией. В рамках проекта молодым предпринимателям оказывается юридическая, бухгалтерская, экспертная, менторская, инвестиционная и организационная помощь в старте и ведении бизнеса, налаживании диалога с властью.

В настоящее время в России потерян морально-духовный облик предприимчивого человека, как было во времена расцвета купечества Великой Державы. Проект «Бизнес-навигатор» ставит своей целью популяризацию молодежного предпринимательства в России и возрождению морально-духовного облика предпринимателя. Еженедельно проводятся семинары ведущих экспертов в области ведения бизнеса в аудитории и посредством веб-трансляции на все регионы России. В рамках семинаров молодые предприниматели знакомятся друг с другом, устанавливают связи, узнают практические аспекты ведения бизнеса и получают бесплатную консультацию по всем интересующим вопросам организации и ведения бизнеса. Ежегодно готовятся выездные коворкинг сессии в пансионаты Подмосковья для всех желающих членов АМПП с целью совместной упорной работы над проектами молодых предпринимателей с ведущими экспертами и дальнейшего получения помощи для их успешной реализации. [4]

Больше всего такие проекты проводятся, конечно, в Москве. (например, Бизнес-Марафон'2014, Сообщество деловой молодежи, Центр молодежных и предпринимательских инициатив «Поколение-2025», Клуб интересных предпринимателей МГТУ им. Н.Э. Баумана, Научный парк МГУ, Московский молодежный многофункциональный центр. Проект «Школа бизнеса»). Но, к сожалению, за ее пределами их не так много и это связано с такими проблемами как недостаток финансирования и квалифицированных кадров, которые занимаются разработкой и ведением проектов развития малого и среднего предпринимательства. Нигде не готовят специалистов по экономике предпринимательства, поэтому чаще

всего людям, которые хотят открыть свой бизнес приходится им заниматься почти на интуитивном уровне (пользуясь методом проб и ошибок).

Литература:

1. Глобальный мониторинг предпринимательства // <http://www.gsom.spbu.ru/research/eship/projects/gem/>
2. Программа «Женский центр предпринимательства» // http://old.gov.spb.ru/gov/admin/terr/reg_center/pred/podd/prgg
3. Ассоциации Молодых Предпринимателей России «Бизнес-навигатор» // <http://www.mbm.ru/programs/item/610/>
4. Партнерские программы // <http://www.mbm.ru/programs/>

М. А. Козельская

СПбГЭУ, программа «Экономика труда»

д.э.н., профессор Алиев И.М.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОВОКУПНОСТИ ТЕЛЕРАБОТЫ И АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрен вариант снижения издержек на персонал организации без потери качества работы. Данный вариант предполагает применение сразу же двух видов нестандартной занятости: телеработы и аутсорсинга персонала. В статье описывается процесс проведения мероприятий по внедрению нестандартной занятости на примере торгового предприятия.

The article describes the option to reduce costs for staff of the organization without loss of quality of work. This option involves the use of two types immediately nonstandard employment: telework and outstaffing. This article describes the process of implementing of non-standard employment in the example of commercial enterprise.

Ключевые слова: телеработа, аутстаффинг, лизинг персонала, кадровое агентство.

Key words: teleworking, outstaffing, staff leasing, recruitment agency.

Данная компания представлена на рынке с 2001 года. Оборот компании за 2013 году составил 98,2 млн. рублей. Количество сотрудников в 2013 году – 36 человек.

В результате расширения сети было принято решение передать функцию управления производственным персоналом сторонней организации, т.е. перейти на схему лизинга персонала предоставляемой кадровым агентством, а так же изменить стандартную форму работы административного персонала на дистанционную. Все изменения происходят с целью усовершенствования аппарата управления деятельностью предприятия и снижения издержек.

При расширении сети и открытии еще одной торговой точки было принято решение увеличить штат сотрудников до 47 человек за счет привлечения необходимого производственного персонала. При этом затраты на заработную плату персоналу составляли бы 1 547 520 рублей, а сумма всех затрат, связанных с организацией труда персонала 2 020 676,55 рублей.

Первым этапом реконструкции системы организации труда является заключение контракта с кадровым агентством и перевод части сотрудников в штат данного агентства.

Было принято решения принять на работу 1 директора магазина, 4 продавцов, 2 грузчиков-сборщиков, 1 уборщика и 1 охранника, при этом по договору аутстаффинга в штат кадрового агентства было переведено 3 директора магазина, 12 продавцов, 7 грузчиков, 4 уборщика и 4 охранника. Стоимость услуг по лизингу в данной ситуации рассчитывается на основании расходов компании, связанных с направлением работников компании для работы на производстве заказчика, дополнительных расходов, согласованных сторонами и коэффициента вознаграждения кадрового агентства, расчет стоимости производится в соответствии с формулой:

$$B = (Z \times K),$$

где Z – вознаграждение за труд Работникам кадрового агентства, включая заработную плату и премии, начисленные по различным основаниям, в том числе доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, стимулирующие выплаты, с учетом социальных выплат, а также отпускные или компенсация за неиспользованный отпуск и оплата двух первых дней нетрудоспособности, а так же все прочие расходы понесенные кадровым агентством;

K – согласованный сторонами коэффициент вознаграждения кадрового агентства, применяемый к заработной плате работника, $K=1,1$.

Так, например: оплата компании за позицию директора магазина будет составлять = 57 273,67 рублей. Из которых:

39500 – заработная плата сотрудника,

11850 – выплаты в фонды социального страхования,

171,83 рубля- оплата услуг банка,

1100 рублей – оплата ДМС,

4823,67 рубля – гонорар кадрового агентства.

Затраты на всю группу позиций составят 229094,67 рублей.

Вторым этапом реализации проекта по усовершенствованию системы организации труда персонала является сокращение сотрудников административного аппарата. В результате того, что кадровое агентство берет на себя обязательства по ведению всей документации и бухгалтерской от-

четности связанной с торговым персоналом, возникает потребность в сокращении штата сотрудников, а точнее 3 сотрудников на должностях: бухгалтер по начислению заработной платы, менеджер по персоналу и помощник менеджера по персоналу.

Данный шаг ведет к значительному сокращению затрат на заработную плату сотрудников, выплаты в фонды социального страхования, дополнительное медицинское страхование и прочие расходы, связанные с трудовым процессом.

Расходы на заработную плату сотрудникам администрации видны в таблице «Затраты на з/п после сокращения штата сотрудников».

Таблица 1

«Затраты на з/п после сокращения штата сотрудников»

№п/п	Наименование должности	Зарплата сотрудника с учетом подоходного налога, руб.	Социальные отчисления, 30 %	Количество людей в группе, чел.	Итого затраты на з/п по группе в месяц, руб.
1	Генеральный директор	112000,00	33 600,00	1	145600,00
2	Директор по персоналу	57000,00	17 100,00	1	74100,00
3	Директор по коммерции	57000,00	17 100,00	1	74100,00
4	Менеджер по логистике	31000,00	9 300,00	1	40300,00
5	Главный бухгалтер	59000,00	17 700,00	1	76700,00

Завершающим этапом будет перевод оставшихся сотрудников на систему дистанционной занятости. В результате данного мероприятия снижается потребность в постоянных рабочих местах, а соответственно и в офисных площадях. Затраты на офис, в которые включены арендная плата, стоимость амортизационных отчислений за компьютеры и прочую оргтехнику, коммунальные платежи и услуги связи, снижаются с 432000 рублей до 142000 рублей. Основную долю экономии составляет снижение аренды за счет снижения офисных площадей и сокращение стационарных 7 рабочих мест, до 2. Эти 2 рабочих места сохраняются для случаев, когда сотрудникам необходимо присутствовать на своих рабочих местах.

Подробная информация о сокращении затрат при переходе на новую систему организации труда персонала видна в таблице 2.

«Разница в издержках организации на персонал до и после мероприятий»

Направление расходов	Сумма до проведения изменений, руб.	Сумма после проведения изменений, руб.
З/плата сотрудников	1190400,00	316000,00
Расходы на социальное страхование	357120,00	94800,00
Затраты на ДМС в месяц	16800,00	7000,00
Услуги банка на перевод З\П	10356,55	2749,00
Офисные расходы	432000,00	142000,00
Услуги агентства		1139521,00
Расходы на обучение персонала и тренинги	14000	1000
Итого	2020676,55	1703070,00

В результате введения новой системы организации труда персонала издержки на обслуживание рабочих мест и заработную плату сократились на 31760,50 рублей в месяц, то есть почти на 4 миллиона рублей в год.

При выводе персонала за штат компании, такие функции как расчет и начисление выплаты заработной платы, премий, компенсаций и налогов, ведение личных дел, трудовых книжек, предоставление отпусков, больничных, то есть все функции по обслуживанию персонала (в данном случае торгового) передаются кадровому агентству. Это значительно облегчает процесс ведения бухгалтерского учета и документооборота. В результате появляется возможность сократить часть административного персонала, а значит, и снизить дополнительные издержки.

При переводе административного персонала со стандартной формы занятости на телеработу, повышается мотивации работников и степени их удовлетворенности трудом, снижается текучесть персонала, а соответственно снижается потребности в работниках. Значительно улучшается работа с клиентами и расширяется территории их обслуживания, т.к. теперь работники не привязаны к своему рабочему мету.

Все эти данные свидетельствуют о значительной эффективности применения альтернативных форм занятости на отдельно взятом предприятии.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. От 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001, действующая редакция).
2. Миронов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее// Персонал-Микс, 8.04.2008

М. К. Колиева

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»
д.э.н., профессор Спивак В.А.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ.

Статья посвящена проблемам молодежной занятости в республике Северная Осетия-Алания. В статье приведен обзор ключевых проблем занятости молодежи в республике и предложены пути решения данных проблем.

The article is devoted to the problems of young people employment in republic of North Osetia- Alania. In the article there is given the survey of the key problems of young people employment in republic and are suggested the ways of solving these problems.

Ключевые слова: Занятость молодежи, безработица, республика Северная Осетия – Алания.

Key words: Young people employment, unemployment.

В России в связи с мировым финансовым кризисом вопрос занятости и трудоустройства в России стоит крайне остро. С ноября 2008 года сокращены и уволены по различным основаниям тысячи человек [1].

По данным Госкомстата по итогам 2013 года самый низкий уровень безработицы наблюдался в центральном районе страны, а самый высокий в Северо-Кавказском округе. Республика Северная Осетия – Алания занимает 3 место по уровню безработицы по сравнению с другими республиками Кавказа.

Экономика республики вот уже многие годы демонстрирует спрос на рабочие кадры, в том числе квалифицированные. За январь 2014 г. в службу занятости республики за содействием в поиске подходящей работы обратилось 2121 чел., что немногим меньше аналогичного показателя за прошлый год – 2276 чел.

Одной из основных проблем является миграция молодых специалистов в мегаполисы, преимущественно в центральные регионы России. На сегодняшний момент, после окончания как среднеобразовательных, так и высших учебных заведений, более 33% молодежи уезжают на дальнейшее обучение и заработки в другие регионы нашей страны. Это связано преимущественно с тем с нехваткой рабочих мест в республике. Кроме того, большое влияние оказывает так называемая клановость. То есть, многие работодатели, более квалифицированному специалисту предпочтут менее квалифицированного, так как он, например, закончил то же высшее учебное заведение, что и кандидат. Не последнюю роль в уменьшении молодежной безработицы могло бы сыграть развитие самозанятости – молодежного предпринимательства. Но для этого необходима серьезная государственная поддержка, в частности, в виде льготного налогового режима,

а также возможность льготного кредитования, выделение субсидий, розыгрыш различных грантов. К сожалению, бюджетных средств на подобные цели выделяется крайне мало.

По опросам психологов-профориентаторов Комитета РСО-Алания по занятости населения, выбор учащихся выпускных классов общеобразовательных школ Северной Осетии, относительно будущего профессионального пути, практически не меняется на протяжении последних лет. Школьники предпочитают получить специальность юриста, экономиста, менеджера. А в будущем основная масса молодежи видит себя работками следственных органов, судов и других органов власти. Не влияет на ребят и тот факт, что рынок труда региона переполнен подобными специалистами и перспективы сменить диплом «юриста» на приносящий доход «газоэлектросварщика» вполне реальны. Особенно после двух-трех лет безработицы. Проводимые опросы тех школьников, кто уже решил для себя вопрос будущей профессии, показали, что главным фактором влияния на выбор подростков по-прежнему остаются родители и родственники. И, конечно, «наглядные примеры» – человек видит людей вокруг себя, у кого какой уровень жизни, статус. Поэтому в нынешней ситуации трудно уговорить молодого человека получить востребованную профессию «сварщика». Большим толчком для решения данной проблемы может послужить введение обязательного профориентационного тестирования во всех школах республики после получения аттестата о неполном среднем образовании. Данная методика уже достаточно давно применяется во многих странах. Это тестирование поможет как подросткам в непростом выборе, так и родителям лучше понять и увидеть способности ребенка к той или иной профессии.

Еще одной немаловажной проблемой для РСО-Алания является трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Сейчас в службе занятости со статусом «безработный» состоит около 700 инвалидов, а проблема реализации механизма квотирования, предусмотренная для трудоустройства этой категории, остается не решенной: многие организации игнорируют норму, установленную законом. Многие инвалиды – колясочники не имеют никакой возможности работать. Элементарно они не могут добраться до места работы. Меры, направленные на решение вопроса создания комфортной среды для инвалидов предпринимаются, но они не достаточны. Эти люди, как и женщины, воспитывающие детей – инвалидов, хотели бы работать на дому, но такую возможность работодатели республики на данный момент предоставить им не могут. Одним из возможных решений данной проблемы может послужить механизм субсидирования работодателей, создающих рабочие места для инвалидов. Благодаря действию этой программы занятости в 2013 году удалось трудоустроить 100 человек из числа лиц этой категории. Необходимо также соз-

дать определенную инфраструктуру в регионе для комфортного и беспрепятственного перемещения людей с ограниченными возможностями, которая на данный момент практически не развита.

Таким образом, вопрос трудоустройства в регионе стоит достаточно остро. Для решения данной проблемы требуется поэтапная программа. Начинать проведение политики решения проблемы занятости в регионе следует уже сейчас в школах, так как подростки являются будущим республики. Основная задача данной программы должна быть направлена на создание условий для профессионального роста и самореализации каждого и стараться не допустить «утечки мозгов» из региона.

Литература

1. Карташов С.А. Структура занятости и безработицы в период кризиса: проблемы и тенденции // Социологические исследования. 2009
2. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. – М.: Издательство МГУ, 1999
3. Официальный сайт Комитета Республики Северная Осетия – Алания по занятости населения // <http://trud15.ru/news/443483>
4. Официальный сайт государственной статистики // <http://www.gks.ru/>

Ю. А. Корнилова

СПбГЭУ, программа «Экономика труда»

д.э.н., профессор Алиев И.М.

HR СТРАТЕГИИ, СНИЖАЮЩИЕ УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ДАНОН ТРЕЙД»

Коэффициент текучести персонала – один из важнейших показателей в организациях, которые стремятся к понижению. В период с 2010 по 2013 гг. в международной компании Danone в связи с ее слиянием с компанией Юнимилк начались массовые увольнения. В связи с этим был проведен опрос удовлетворенности сотрудников и разработана HR стратегия.

The coefficient of staff turnover is one of the most important indicators in organizations which have to be reduced. Within the period from 2010 till 2013 in the international company Unimilk there the huge part of staff was dismissed. Due to this there was held the inquiry of employees and there was developed the HR strategy.

Ключевые слова: текучесть персонала, стратегии

Key words: staff turnover, HR strategies

Текучесть персонала – это отношение количества уволившихся из компании сотрудников за определенный период к среднесписочной численности за тот же период × 100. Чем выше коэффициент текуче-

сти кадров, тем тревожнее обстановка в компании. Подобная ситуация характеризуется частыми увольнениями сотрудников с высокой квалификацией и появлением большого количества новых кадров [4, с.1]. А это означает для компании как потерю стабильности, так и высокие затраты на поиск и обучение нового персонала.

С 2010 года по 2013 произошло слияние двух компаний: Danone и быстро развивающегося Юнимилка. Вследствие объединения двух организаций разразился конфликт, повлекший за собой большое количество увольнений. Сотрудники компании «Юнимилк» полностью перешли под руководство Danone, многие годами наработанные льготы и компенсации для персонала компании Юнимилк были отменены или частично изменены, помимо этого к 2013 году все руководство состояло полностью из сотрудников компании Danone. Для избежания массовых увольнений на несколько лет была оставлена система премирования и привилегий для сотрудников завода, в связи с чем, сотрудники компании Danone правомерно потребовали такие же условия работы и льготы, но получили отказ. За последние 3 года и по настоящее время формируется единая система работы, оплаты труда, премирования, компенсаций, льгот и привилегий для всех сотрудников «новой» компании Danone.

Вывод: В данной ситуации конфликт сыграл не только отрицательную роль, но и положительную. По итогам слияния компаний был проведен опрос Danone People Survey 2013 по удовлетворенности сотрудников компании. Критериями которого были следующие оценки:

- Вовлеченность: гордость за свою компанию, готовность рекомендовать другим, обеспеченность необходимым для работы ресурсом, воодушевленность.
- Лидерство руководителей (уверенность в решениях, принимаемых менеджментом компании).
- Культура и ценности (предоставление идентичных возможностей для сотрудников разного возраста).
 - Имидж компании.
 - Соц. ответственность.
 - Операционная эффективность – кроссфункциональное и кроссдивизиональное взаимодействие (хорошо налаженная коммуникация между функциями/командами).
 - Безопасность труда.
 - Коммуникация (знание стратегии и миссии компании, своевременное информирование менеджмента компании о различных изменениях).
 - Непосредственный руководитель – поддержка руководителя, помощь.
 - Моя работа (готовность коллег помочь друг другу, даже если это выходит за пределы их ежедневных дел).

- Оценка деятельности – обратная связь от руководителя (реалистичные цели и задачи, понимание, как они помогут достигать целей компании).
- Обучение и развитие (есть возможности для карьерного развития и роста).
- Заработная плата и льготы – осведомленность сотрудника о его начислениях и льготах.
- Оценка по CODE (возможность взять на себя лидерство какого-либо проекта).
- Планирование развития (перспективы развития и понимание пути развития в компании).

По каждой из выше перечисленных тем было сформировано 6 вопросов, на которые можно было отвечать: «да», «нет», «не знаю».

А также из опроса дополнительно важным моментом стал тот факт, что 15 сотрудников (13%) не скрывают, что хотят покинуть компанию Danone. Большинство сотрудников, покинувших компанию в 2013 году, стали сотрудниками до 30 лет.

В 2012 году процент текучести персонала нарастающим итогом за год составил 36%, в 2013 – 28%, на 2014 год установлена цель 20%.

Основные причины при увольнениях показаны на рисунке 1: большая часть сотрудников были уволены, так как руководители были не удовлетворены работой подчиненных – 34,48%, 24,14% сотрудников не удовлетворены компенсациями или оплатой труда, 16,55% уволились по личной необходимости, 24,83% – другие причины.

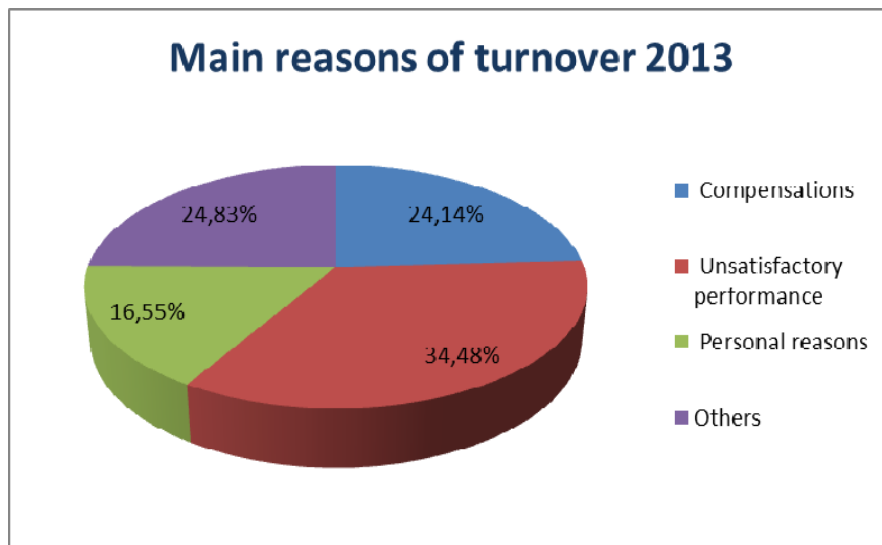


Рисунок 1. Основные причины увольнений в 2013 году

Дивизиональный фокус на обучение и развитие сотрудников был направлен на то, чтобы объяснить работникам, что компания Danone – не

обучающая компания и большинство знаний мы передаем друг другу в ходе работы. Положительным моментом является предоставление возможности сотрудникам заниматься английским языком, с тем условием, что компания изначально оплачивает 50% стоимости годовой программы, а сотрудник платит ежемесячно остаточную сумму за обучение. В конце года проводится итоговый тест по результатам работы, и если сотрудник переходит на новый уровень обучения, то компания возвращает 50% стоимости годового обучения сотруднику, если сотрудник показал плохие результаты работы, то в следующем году ему будет отказано в обучении.

Для улучшения показателя «лидерство» был приглашен московский комитет обучающий лидерству и принятию на себя ответственности за проекты как для руководителей, так и для других сотрудников.

По социальной ответственности можно сказать, что в компании уже существуют следующие компенсации: ДМС, включая стоматологию, страхование жизни. К апрелю 2014 года были разработаны и внедрены следующие льготы:

- Больничный лист по беременности и родам будет доплачиваться до 80% от оклада. Предполагается, что эта льгота поспособствует удержанию сотрудниц в возрасте до 30 лет.
- Финансовая поддержка сотрудников в случае тяжелых заболеваний, смерти родственников, рождении детей, других случаев.

Для привлечения и удержания молодых специалистов была разработана программа «Поколение Милк», которая впервые стартовала в мае 2009 года с целью привлечь на работу в молочную отрасль молодых специалистов, получающих и получивших профильное образование. «Поколение Милк» поддерживается Министерством сельского хозяйства РФ, Министерством образования и науки РФ, а также многими региональными органами власти.

Многофункциональный Интернет-сайт программы «Поколение Милк» позволяет подать заявку на участие в программе, оперативно получать актуальную информацию по проекту в выбранном регионе, а также вести онлайн дневник и оставлять запрос на участие в экскурсиях по заводам Группы компаний Danone по всей России. Платформа позволяет не только улучшить информированность аудитории о работе программы, но, и это самое главное, обмениваться опытом и делиться накопленными знаниями со всеми участниками проекта, как на базе самого ресурса, так и с помощью плагинов популярных социальных сетей.

В 2014 году была доработана программа привлечения потенциальных молодых специалистов в дивизион Северо-Запад с помощью сотрудничества с Вузами. Команда HR организовали волонтеров – сотрудников из разных департаментов (выпускников локальных ВУЗов) для участия в PR активности:

- Определение контактных лиц в отделах/ ВУЗах.
- Определение формата взаимодействия.
- Установление партнерских отношений с целевыми вузами.
- Проведение презентации компании и проекта в выбранных вузах.
- Обработка анкет и проведение оценочных мероприятий.
- Работа с отобранными финалистами (оформление на период стажировки).

HR/PR команда достигла договоренности о проведении мероприятий и визуализации материалов Danone на территории вузов. HR + PR + волонтеры функций формируют PR акции: в рамках «поколение милк»: приглашение на экскурсии, участие в ярмарках вакансий, организация стажировок в компании, проведение мастер-классов для преподавателей вузов и для учеников. HR совместно с CODI подготавливает программу стажировки (практики) для студентов и формирует пул «перспективных студентов».

Выводы: Одна из целей компании на 2014 год – это сокращение текучести персонала до 20%. В 2013 году были выявлены основные проблемы удовлетворенности сотрудников организации, проанализированы причины увольнения, средний возраст увольняющихся и процент текучести за предыдущие 2 года.

После опроса удовлетворенности сотрудников были выявлены 4 основные фокуса, 3 из 4 пунктов дивизионального фокуса – HR стратегии на 2014 год, влияющие на сокращение текучести персонала. Далее организованы мероприятия по привлечению молодых специалистов. В конце 2014 года будет проведен еще один опрос удовлетворенности сотрудников, а также будет посчитан процент текучести персонала, на апрель месяц который составляет 6%, но самые сложные месяцы еще впереди.

На данный момент компания занимается разработкой методов повышения заинтересованности сотрудников в работе, мероприятий, направленных на снижение текучести в компании, усиления привлекательности фирмы на рынке труда, поиск/выделение средств для проводимого мероприятия и обосновании эффективности разработанного метода.

Литература:

1. трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Текст]: текст с изм. – М.: Эксмо, 2012. – 208 с.
2. Положение о премировании работников ООО «Данон Трейд»: Дирекция по управлению персоналом от 01.06.2012 №4, 2012. – 65 с.
3. Компенсационный пакет и мотивация, Развернутое исследование влияния составляющих компенсационного пакета на мотивацию персонала [Электронный ресурс]. – 2005. – 87 с. – Режим доступа: <http://public.superjob.ru/research/download/compens.pdf> – Загл. с экрана
4. Текучесть кадров. Формула и пример расчета, Мотивация персонала [Электронный ресурс]. – 2014. – 2 с. – Режим доступа: <http://copdoc.ru/articles/806.html> – Загл. с экрана

Е. А. Колмакова

СПБГЭУ, программа «Экономика труда»

д.э.н., профессор Алиев И.М.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

В данной статье раскрыты и проанализированы существующие подходы к эффективности труда, определены их основные недостатки, а также представлен альтернативный метод расчета, позволяющий быстро и эффективно вычислить необходимую формулу.

This article revealed and analyzed existing approaches to labor efficiency, defined by their major shortcomings, as well as an alternative method of calculation, allowing you to quickly and efficiently calculate the required formula.

Ключевые слова: эффективность, производительность, качество, труд.

Key words: Efficiency, productivity, quality, labor.

В настоящее время вопрос интерпретации эффективности труда остается открытым при всей своей важности. Эффективность производства – самый главный показатель любой экономической деятельности. Труд – основополагающая составляющая любого производства. Не вычислив эффективность труда, невозможно адекватно оценить уровень и успешность своей экономической деятельности. Человеческий фактор – наиболее важная, сложная и многогранная составляющая любого предприятия. Персонал требует огромных вложений при неправильном построении политики управления персоналом и плохой организации экономики труда в организации. Именно поэтому изучение персонала, а в первую очередь – эффективности его труда, является основополагающей отправной точкой для любой успешной организации.

В настоящее время ученые и специалисты расходятся во мнениях насчет определения и расчета эффективности труда. Существуют 3 основных подхода к раскрытию этого понятия. Первый заключается в отождествлении эффективности труда с его производительностью, второй – рассчитывается, как отношение результата к затратам, необходимым для его достижения, третий – определяет эффективность труда, как компиляцию производительности и качества.

Первый подход является некорректным, так как эффективным должен быть не только производительный, но и качественный труд. Действительно, если работник выполняет свою работу очень быстро и в больших объемах, однако допускает 90% брака, его труд сложно назвать эффективным. Именно поэтому, отождествление эффективности и производительности труда не является рациональным и может использоваться исключительно для сокращения издержек на подобные исследования на производствах, где процент брака мало зависит от человеческого фактора и стре-

мится к нулю. В любом другом случае производительность труда является, как максимум, частным случаем эффективности труда, но никак не тем же самым показателем.

Второй подход – вычисление экономической эффективности труда на основе результата и затрат – является рациональным только при очевидности вклада работника в результат и такой же прозрачности затрат на содержание этого работника. То есть такой подход эффективен на самых банальных производствах или же на производствах с высокоорганизованной и хорошо структурированной системой коэффициентов трудового участия.

Третий подход, в котором эффективность труда рассматривается, как компиляция производительности и качества труда – является наиболее рациональным, поскольку учитывает все аспекты труда – как количественные, так и качественные. В свою очередь, показатель качества труда содержит в себе все факторы влияния на труд – материальные, финансовые и социально-психологические, внешние и внутренние. Основной проблемой на данный день является тот факт, что не существует универсальной формулы, объединяющей эти показатели. Если подобные формулы предлагаются, они содержат в себе несоизмеримые показатели с совершенно различными единицами измерения, то есть на выходе показатель не может быть сравнен с подобными показателями по другим должностям или в других организациях. Именно поэтому необходимо существование универсальной и унифицированной формулы, исчисляющей эффективность труда в одинаковых единицах измерения для последующего сравнения и других операций с этим показателем.

Мы предлагаем рассчитывать коэффициент эффективности труда, как произведение коэффициента производительности и коэффициента качества труда. Под коэффициентом производительности и коэффициентом качества подразумевается величина без единиц измерения, являющаяся сравнением величины по изучаемому сотруднику с некой высчитанной эталонной усредненной величиной. Таким образом, производительность труда рассчитывается по классической формуле, после чего вычисляется среднее арифметическое среди этих величин по всем сотрудникам цеха/отдела/подразделения. Таким образом, мы получаем среднее эталонное значение по всем сотрудникам, выполняющим одинаковый набор трудовых функций. Следующим действием необходимо разделить показатель производительности труда по изучаемому сотруднику на эталонный коэффициент, тем самым, получив коэффициент производительности труда по сотруднику. На этом первый этап закончен, следующим – необходимо рассчитать коэффициент качества труда.

Качество труда рассчитать значительно сложнее, чем его производительность, ведь этот показатель включает в себе все неисчислимы аспек-

ты формирования процесса труда. Тем не менее, существует значительное число способов расчета этого показателя – различные системы присвоения весов различным его составляющим и так далее. Ключевым в нашем способе является тот факт, что руководитель может выбрать любой необходимый, удобный и наименее затратный для него способ расчета показателя качества труда. Главным является принцип сравнения с усредненным эталоном. Таким образом, после вычисления показателя качества труда для каждого сотрудника, как и в случае с производительностью труда, необходимо рассчитать среднее арифметическое среди полученных величин. Таким образом, мы получим эталонное усредненное значение. По примеру расчета коэффициента производительности труда нам достаточно лишь разделить показатель по изучаемому сотруднику на среднее арифметическое значение показателя. Таким образом, мы получим коэффициент качества труда – личный показатель по качеству каждого отдельного работника. Данный коэффициент не будет иметь единиц измерения и может быть сравнен с идентичными показателями, а также сопоставим в расчетах с коэффициентом производительности труда. Заметим, что за эталонное значение берется среднее арифметическое, а не максимальное, как принято иногда, так как это позволяет избежать излишней дисперсии.

Получив два коэффициента – производительности и качества труда, достаточно перемножить их для получения коэффициента эффективности труда. Заметим, что данное действие является математически грамотным не только потому, что величины не имеют единиц измерения, но и потому, что они имеют общую природу – обе эти величины показывают степень соответствия результата полученному усредненному эталону. Таким образом, мы получим значение коэффициента эффективности труда – число без единиц измерения. Тем самым мы можем сравнить эффективность труда работников как одного и того же отдела, так и разных – работников, имеющих различную функциональную нагрузку и различное положение на организационной иерархической лестнице. Более того, мы имеем возможность сравнить эффективность труда работников на различных предприятиях, ведь мы имеем универсальный коэффициент.

Таким образом, мы получили универсальный коэффициент эффективности труда, позволяющий не только легко и без значительных вложений вычислить этот показатель на предприятии, но и сравнить эффективность труда работника на разных. Показатель автоматически учитывает вес количественных и качественных величин в составе эффективности труда, исходя из приоритета руководителя на данной стадии производства. Именно поэтому данный показатель удобно и рационально использовать в сфере экономики труда и управления персоналом на любом предприятии.

А. С. Макаева

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Зорина Н.А.

ПОСТРОЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Целью данного доклада является изучение проблемы подготовки квалифицированных кадров в современных условиях. Описаны особенности формирования корпоративной системы обучения и развития человеческих ресурсов на основе модели компетенций. В результате анализа информации выделены общие принципы управления человеческими ресурсами на основе модели бизнес-компетенций и предложены рекомендации по практическому применению данных методик при разработке системы подготовки квалифицированных кадров.

The purpose of this report is to study the problem of training qualified personnel in modern conditions. Peculiarities of corporate training system formation and development of human resources based on competency model are described. As a result of the information analysis general principles of human resource management based on model business competencies are highlighted and recommendations on the practical application of these techniques in the development of qualified personnel training are offered.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, система корпоративного обучения и развития человеческих ресурсов, компетенции, компетентность, модель компетенций.

Key words: human resources, system of corporate training and development of human resources, expertise, competence, competency model.

Понимание необходимости обучения персонала возникает у собственника бизнеса по мере развития его предприятия. Чтобы обеспечить успех компании, сегодня недостаточно инвестировать средства в материально-техническую базу, нужно много вкладывать в квалификацию работников. Огромным конкурентным преимуществом для любой компании сегодня становятся ее человеческие ресурсы, а уровень ее развития определяется компетентностью персонала. Для этого в соответствии со стратегией компании следует выстроить качественную систему обучения.

Решением проблемы, на наш взгляд, является понимание организацией целей и задач обучения и развития своих человеческих ресурсов, основой которой является грамотно выстроенная система бизнес-компетенций персонала компании и процедуры оценки.

Построение корпоративной системы обучения на основе модели компетенций – процесс довольно долгий и трудозатратный, и прежде чем его запускать, необходимо определиться с тем, что же такое система?

Система – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность и единство.

Но, какой бы системной ни была программа корпоративного обучения, она не даст тех желаемых результатов, если не будет базироваться на корпоративных компетенциях, а говорить о компетенциях без учета стратегии бизнеса нет никакого смысла, так как компетенции органически связаны со стратегией и, собственно, служат для ее реализации.

Компетенции – это способность компании и ее персонала выполнять определенные функции в соответствии с миссией и ценностями компании. Таким образом, компетенции встраиваются в общую систему управления персоналом, направлены на достижение стратегических целей и являются общими – как для компании в целом, так и для каждого из сотрудников.

Система управления компетенциями включает в себя основные этапы:

- моделирование компетенций – определение компетенций необходимых для эффективности сотрудника на конкретной должности в конкретной компании, ранжирование их по значимости;
- оценка – определение уровня выраженности компетенции у конкретного работника или кандидата, сравнение их с требуемым уровнем и определение направлений развития;
- мониторинг – определение изменений связанных с изменением деятельности работников и их развитием, а также изменение деятельности системы по окончании периода развития.

Все компетенции должны соответствовать определенным принципам. Это предполагает, что они должны быть:

- исчерпывающими (перечень компетенций должен полностью перекрывать все важные рабочие деятельности. Как уже говорилось, это легко достигается с помощью 10-12 компетенций);
- дискретными (отдельная компетенция должна относиться к определенной деятельности, которая может быть четко отделена от других деятельностей);
- доступными и четко сформулированными (каждая компетенция должна быть доступным образом сформулирована, чтобы ее можно было использовать универсально);
- современными, т.е. отражать настоящие и будущие (предсказуемые) потребности организации (система компетенций должна обновляться и должна отражать настоящие и будущие (предсказуемые) потребности организации).

Так уж сложилось, что на практике многие hr-специалисты допускают смешение понятий; «компетенция» и «компетентность». В связи с чем сразу хотелось бы внести ясность и сказать, что:

- Достижение определенного уровня результатов работы, чаще всего определяется как компетентность.
- А способность, отражающая необходимые стандарты поведения, ведущие к результативности в работе, определяется как компетенция.

Компетенции – это личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей.

На территории же СНГ в качестве базового, наиболее часто используется следующие определение.

Компетенции бывают:

- приобретенные – знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности. Оценку этих компетенций можно осуществлять с помощью тестов способностей;

- природные – базовые качества личности (экстраверсия/интроверсия, эмоциональная стабильность/тревожность, приятность/цинизм, добросовестность/спонтанность);

- адаптивные – набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде. Именно адаптивные компетенции чаще всего приобретаются новым сотрудником в процессе обучения и адаптации.

Компетенции различаются по уровням на:

- корпоративные (или ключевые) – компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании, и, как правило, применимы к любой должности в организации. Включают в себя деловые и личностные качества, которые должны быть присущи каждому сотруднику компании;

- управленческие – компетенции, применяемые в отношении руководящих должностей всех уровней управления. Включают в себя способности и личностные качества, составляющие совокупность умений и навыков, необходимых руководителям для успешного достижения бизнес-целей;

- специальные/технические компетенции включают специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей.

Также компетенции подразделяются на:

- простые – имеют единый перечень индикаторов поведения;

- детализированные – состоящие из нескольких уровней;

- пороговые – включают в себя знания и характеристики поведения, необходимые для допуска к выполнению работы;

- дифференцирующие – содержат знания и характеристики поведения, которые позволяют отличать наилучших работников от средних и плохих работников.

Для более эффективного использования компетенции объединяют по общим признакам в группы и блоки, которые в свою очередь образуют модель компетенций.

Модель компетенций – это набор компетенций, который необходим организации для решения стоящих перед ней задач или работнику для выполнения определенной работы. Нужно четко понимать, что хорошо проработанные компетенции помогут построить эффективную систему корпоративного обучения, упорядочить проведение оценочных мероприятий; если же выбрана стандартная модель компетенций, не адаптированная к стратегическим целям и специфике компании, на практике она не будет работать эффективно.

Как правило, модель компетенций включает в себя следующие элементы:

- кластеры компетенций – наборы тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке);
- сами компетенции;
- уровни компетенций – применяемые чаще всего для создания моделей под конкретные должности;
- индикаторы поведения.

В HR-практике часто употребляется термин «профиль компетенций». Он означает не просто перечень необходимых компетенций, но и необходимый уровень развития каждой из них. Для разных должностей уровни развития одних и тех же корпоративно значимых компетенций могут быть разными. Соответственно и профили разных должностей будут существенно различаться.

Разумное и правильное применение модели компетенций позволяет решать различные задачи в области управления персоналом, тем самым помогая компании достигать стратегических целей и повышать ее конкурентоспособность.

Использование модели компетенций в подборе персонала позволяет сократить число ошибок, отсеивая тех кандидатов, знания и навыки которых не соответствуют профилю компетенций по данной позиции. Опираясь на модель компетенций, компания может более эффективно решать вопросы при разработке системы обучения и мотивации персонала, что, безусловно, способствует достижению целей бизнеса.

Литература:

1. Лайл М. Спенсер-мл., Сайн М. Спенсер: Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы. – Перевод с англ., М.: Издательство ГИППО, 2010. – 384 с.
2. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: Учеб. пособие. / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2007. – 551с.
3. Майклз Э. Война за таланты/Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод; пер.с англ. Ю.Е. Корнилович.—М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005.— 272с.
4. Татулов Б.Э. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения/ Б.Э. Татулов // Транспортное дело России. – М., 2008. – №2. – С. 18-22

А. Н. Максимова

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

д.э.н., профессор Сафаров Г.Г.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ (СФЕРА ИТ)

В статье рассматриваются основы современных теорий мотивации. Анализируются особенности мотивации персонала в сфере ИТ компаний. Изучаются методы оценки уровня вознаграждения за труд.

The article considers the main modern theories of motivation, analyzes the characteristic of motivation of the personnel in the IT companies, studies methods of assessment of level of wages.

Ключевые слова: материальное стимулирование, оплата труда, мотивация, оценка труда, система мотивации.

Key words: material stimulation, remuneration, motivation, evaluation of labor, motivation system.

Как образовывается заработная плата, волнует экономическое сообщество с самого начала развития науки, тем не менее, этот вопрос актуален и сегодня. Данный вопрос довольно часто обсуждают как ученые-теоретики, так и исследователи-практики рынка труда. Существенный интерес к этой проблеме объясняется исключительной важностью трудовых ресурсов для компании, а также значимость трудового процесса в социально-экономической и психологической сферах жизни населения. Во-первых, необходимо наиболее эффективно распределить и оценить стоимость труда, так как это один из главных ресурсов производства, влияющий на пропорции доходов и расходов компании. Во-вторых, работу нельзя воспринимать только как возможность производства благ и услуг, в обмен на временные затраты, приложенные усилия и знания и навыки сотрудника на конкретную сумму денежного вознаграждения. Труд, таким же образом, можно воспринимать как часть социальной потребности, который проявляется в самовыражении человека и возможности приобретения какого-либо статуса. Развитие карьеры и профессиональный рост, личные успехи и завоевание признания среди коллег есть основополагающие потребности человека в обществе. Следовательно, тема формирования заработных плат охватывается до системного понятия совокупного вознаграждения, включая и материальную составляющую, и нематериальные льготы, и схему мотивации сотрудников.

Для высокотехнологичных компаний (к которым, однозначно, можно отнести и область информационных технологий –ИТ), где значительно востребован интеллектуальный вклад, трудовой капитал имеет особую важность. В современном обществе, в эпоху автоматизированных систем,

информации и инноваций, роль персонала в экономике состоит в ином. Человек теперь не просто рабочая сила, теперь он является основным источником развития компании, его интеллектуальный потенциал, ядро конкурентного превосходства.

По этой причине каждая компания рассматривает вопрос привлечения, мотивации и удержания персонала крайне внимательно. Этот вопрос актуален на любой стадии развития компании, как в период экономического подъема, так и на этапе рецессии, где это правило рассматривается еще более детально, так как компании необходимо провести оптимизацию численности и улучшить организационную структуру без большого снижения производительности труда. На этапе восстановления, в частности применительно к ИТ рынку, когда инвестирование в компанию, как правило, сопровождается трудностями, высококвалифицированный персонал дает главные импульс росту эффективности компании и интенсификации деятельности.

Такой процесс сопровождается увеличением доли затрат на человеческий капитал в общих издержках бизнеса. Поэтому, любые изменения заработных плат на рынке сразу же влияют на корректировки прибылей и расходов компаний в данной сфере. Для менеджеров с одной стороны необходимо соблюдать оптимальный вариант, пытаясь не расширять фонд оплаты труда, с другой стороны крайне важно удержать лучших специалистов с помощью поддержки конкурентного уровня оклада. Для персонала заработная плата это не только главный источник его дохода, но и параметр, характеризующий его востребованность на рынке труда. Также нужно отметить, что каждый сотрудник стремится максимально использовать свою функцию полезности, где наряду с получением личного дохода имеются другие блага. Таким образом, большинство сотрудников формируют свои финансовые приоритеты на анализе множества различных факторов.

Именно поэтому, полной и точной информации для принятия решения нет ни у кого из заинтересованных участников, ни у работодателя, ни у персонала. В связи с этим возникает потребность изучить тенденции развития рынка труда в сфере ИТ, определить основные теории мотивации, характеризующие ИТ персонал, обобщить особенности вознаграждения труда в ИТ компаний, и проанализировать влияние мотивации на динамику доходов и расходов.

Основы формирования заработной платы постоянно публикуются в научной литературе в разное время, но по-разному трактовались учеными разных экономических школ. Классики считали заработную плату, во-первых, как равновесную точку на рынке труда, по которой определяется равенство спроса и предложения на труд. Следовательно, заработная плата рассматривается как цена единицы труда. При этом спрос на труд, вы-

ступающий как производственный ресурс, считается производным от спроса на продукт, изготавливаемый этим трудом, а предложение труда определяет численность сотрудников в данной сфере и уровень их экономической активности. Хотя, данное предположение показывает только количественные показатели спроса и предложения труда. Но также необходимо сконцентрировать внимание на выявлении индивидуальных характеристик (врожденных и приобретенных), которые влияют на потенциал сотрудника и его возможности для эффективного развития компании в целом. Поэтому в научной среде есть работы в области необходимости делать инвестиции в обучение и качество здоровья сотрудников, помимо этого, стали обращать внимание на социальные качественные характеристики персонала (семейное положение, статус и т.д.).

В принципах отечественной школы формирования заработной платы лежит идея определения уровня и качества жизни общества. Заработная плата рассматривается как главный источник дохода семьи, поэтому сумма дохода и ее дифференциация отражает зависимость не только экономического состояния рынка труда, но и социальные потребности. Поэтому, заработная плата должна и отражать реальность произведенного сотрудником продукта, и также давать возможность воспроизвести рабочую силу, т.е. являться гарантом достаточного уровня потребления работником и его членами семьи.

Потребность – это необходимость в жизненных средствах, принявшая особую форму в соответствии с культурным уровнем и индивидуальными качествами человека. Данное определение раскрывается в теории заработной платы и теории, которые прослеживают зависимость в различиях дохода от степени сложности рабочего места, уровень ответственности, степень квалификации, степень сложности выполняемой должностной функции.

Надо отметить, что на сегодняшний день уделяют внимание не только денежному, но и другим видам вознаграждения. Исследования, проводимые различными кадровыми и аналитическими агентствами, все больше сходятся к тенденции совокупного вознаграждения, состоящего из оклада, бонусов и премий, иных компенсаций, а также нематериального стимулирования.

Динамику заработных плат в разных отраслях, в том числе и в сфере ИТ, постоянно проводят мониторинг многие кадровые и профессиональные аналитики, но как правило, это международные отчеты. Такие данные не позволяют всесторонне изучить проблему и особенности российского рынка труда ИТ специалистов, а выводы, сделанные для одних отраслей, не могут быть полностью отражать суть вопроса в других сферах.

При этом важно отметить, что материальные вознаграждения составляют лишь небольшую долю того, что руководитель может использо-

вать в своей практике мотивирования подчиненных. Вместе с тем, нельзя и уменьшать роль материального вознаграждения как фактора мотивации трудовой деятельности. Первостепенное значение в системе вознаграждения играет оплата труда.

Существенная проблема в области управления производством – значительное опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы. Система оплаты должна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления работников).

Литература:

1. Божович Л.И. Избранные психологические труды: Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И.Фельдштейна. – М.: Межд. Пед академия, 1995.
2. Дафт Р. Менеджмент – СПб. : Питер, 2002.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002.
4. Леонтьев Д. А. Жизненный мир человека и проблема потребностей / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал. – 1992. – № 2.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999.
6. И.М. Алиев, Н.А. Горелов Политика доходов и заработной платы
7. И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыкова, И.Ю. Унгаева Экономика предприятия. Учебное пособие

А. И. Мамайко

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Зорина Н.А.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

В статье представлены основные аспекты эффективности использования человеческих ресурсов на рынке труда Санкт-Петербурга на основе комплекса показателей, характеризующих состояние человеческих ресурсов в регионе.

The author presents the main aspects of the use efficiency of human resources in the labour market of St. Petersburg on the basis of a set of indicators that characterize the state of human resources in the region.

Ключевые слова: экономически активное население, занятость, безработица, человеческие ресурсы, рынок труда.

Key words: economically active population, employment, unemployment, human resources, labour market.

Экономически активное население – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассмат-

риваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными.[2]

В России трудоспособный возраст для мужчин установлен в границах 16-59 лет (включительно), для женщин – 16-54 лет (включительно).

На рынке труда в Санкт-Петербурге численность ЭАН в 2013 году составила 2848.9 тыс. человек. За рассматриваемый период (2003-2013 гг.) численность ЭАН в Санкт-Петербурге выросла 13,4%., однако численность ЭАН в 2013 году снизилась по сравнению с 2012 годом. Снижение составило 1,6%. Основное влияние на численность ЭАН оказало изменение количества занятых в экономике граждан.

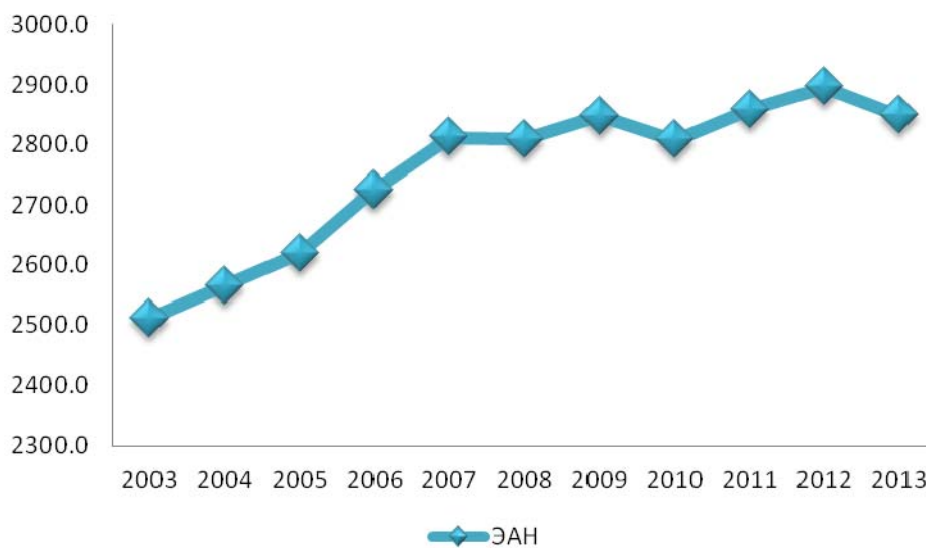


Рис.1. Динамика численности экономически активного населения в Санкт-Петербурге, тыс.чел. [1]

Для СЗФО и РФ характерна ситуация, где доля экономически активных мужчин от общего числа экономически активного населения незначительно превышает долю экономически активных женщин.

Доля экономически активных женщин от общего числа экономически активного населения города преобладает в 2012 году, и высока в 2013 году. Такое соотношение связано с демографическим фактором, а именно: характерной для Санкт-Петербурга возрастной структурой населения города – превышением численности женщин над численностью мужчин при более низкой продолжительности жизни мужчин.

В состав экономически активного населения входят:

- Занятые в экономике граждане;
- безработное население, активно ищущее работу и готовое приступить к ней на условиях найма;
- самозанятое население.

Рассмотрим первые две категории и их динамику на рынке труда Санкт-Петербурга.

Согласно российскому законодательству занятые – это активная часть трудовых ресурсов, задействованных в общественных в общественном производстве с 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде:

1. выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного и неполного рабочего времени, а так же иную приносящую доход работу, самостоятельно или у частных лиц, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за труд;

2. временно отсутствовали на работе по разным причинам (болезни, отпуска, командировки, переподготовка, стажировка, забастовка и т.д.);

3. выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

С 2003 по 2008 год численность занятого населения увеличивалась (на 14,6%), а численность безработных снижалась (45,3%). В 2009 году вследствие грянувшего мирового финансово-экономического кризиса численность занятых уменьшилась на 0,8%, в то время как численность безработных возросла на 102,9%. После кризиса последовало увеличение численности занятых и уменьшение численности безработных. Однако в 2013 году наблюдалось уменьшение численности занятых на 2%, а численность безработных увеличилась на 32%.

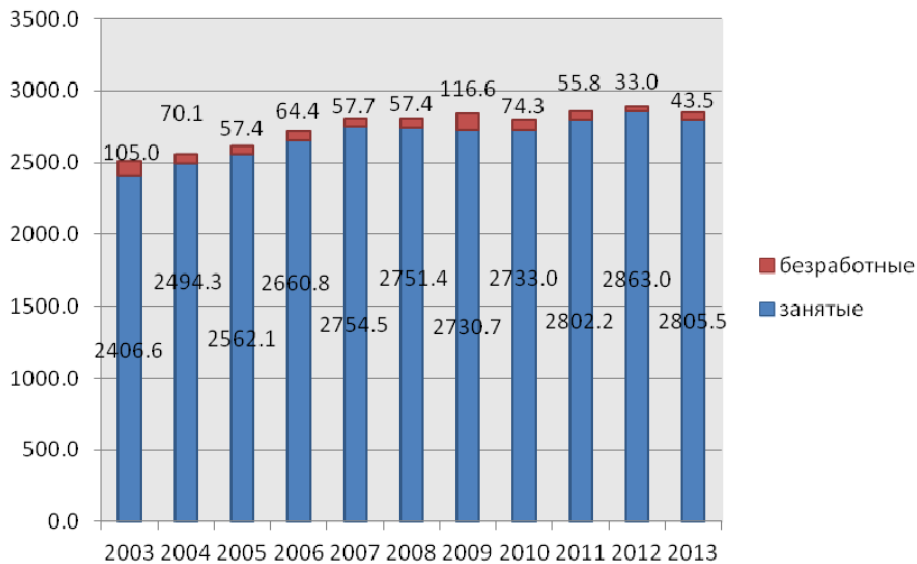


Рис.2. Динамика численности занятых и безработных, тыс.чел. [2]

Уровень занятости – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

В Санкт-Петербурге уровень занятости в рассматриваемом периоде увечился на 6,9%.

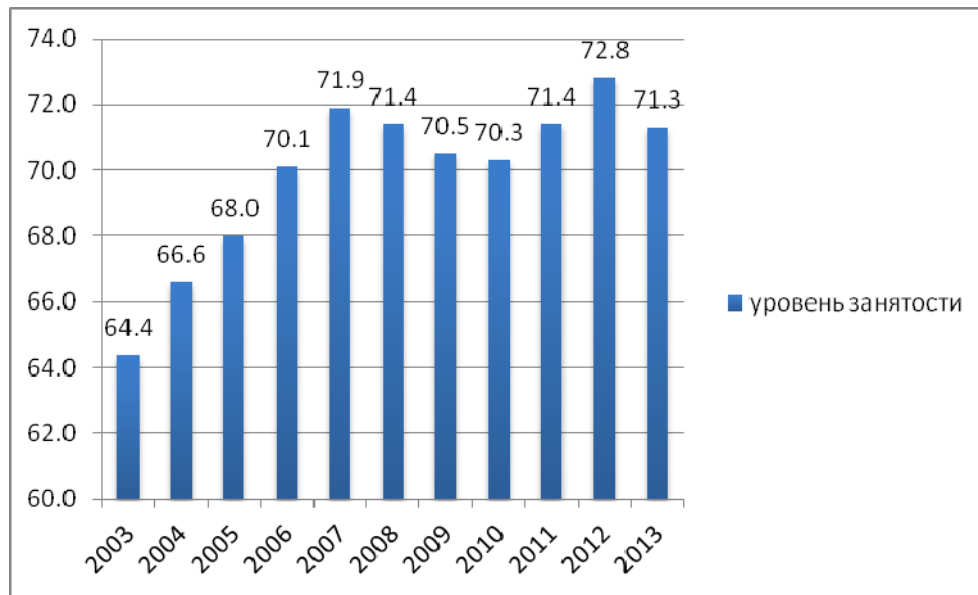


Рис.3. Уровень занятости, % [2]

Численность безработных в 2013 году составила 43.5 тыс.человек. В рассматриваемом периоде (2003-2013 г.г.) численность безработного населения снизилась на 58,6%. С 2003 по 2008 г. численность безработного населения снижалась, но вследствие финансово-экономического кризиса в 2009 году резко возросла на 102,9%, после чего начала снижаться.

Уровень безработицы – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах. [2]

Уровень безработицы в 2013 году составил 1,5% и остается самым низким в Северо-Западном федеральном округе.

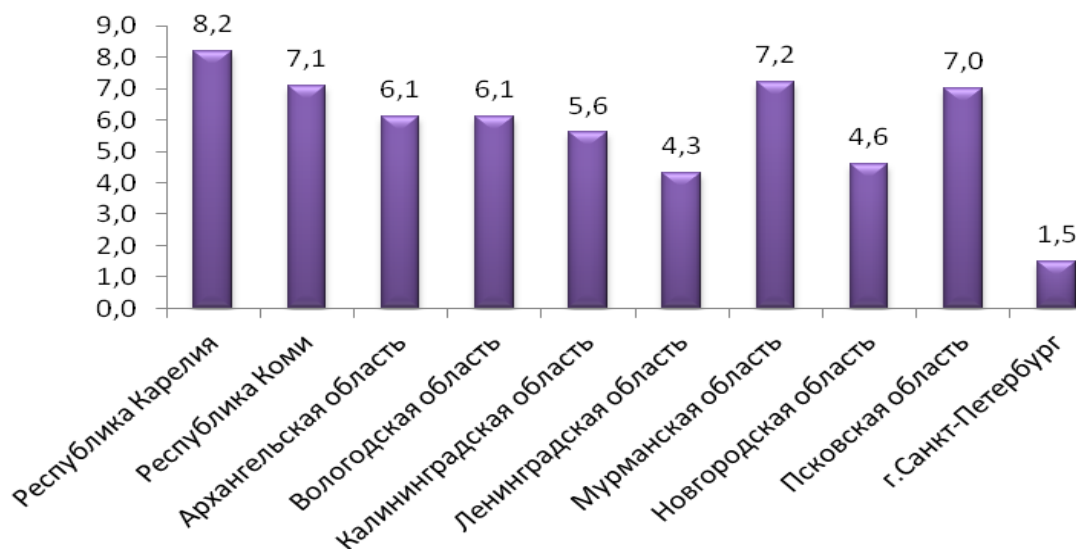


Рис.4. Уровень безработицы в СЗФО, % [3]

Для рынка труда Санкт-Петербурга в 2013 году характерно:

- снижение численности ЭАН;
- снижение численности занятых;
- увеличение численности безработных;
- снижение уровня занятости;
- увеличение уровня безработицы.

Литература:

1. <http://gov.spb.ru/>
2. <http://www.gks.ru/>
3. <http://petrostat.gks.ru/>

Э. Ю. Мамина

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

д.э.н., профессор Спивак В.А.

ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ КАЧЕСТВ ПОТЕНЦИАЛЬНОГО СОТРУДНИКА

Данная статья рассматривает возможность использования информации из социальных сетей в определении личных качеств потенциального работника.

Данная тема является актуальной, так как достоверность многих методов определения личных качеств кандидатов невысока, есть необходимость исследования аккаунта кандидатов для повышения уровня достоверности общего результата выявления личных качеств. Также, качественный подбор и, в частности, выявление личных качеств кандидатов позволяет снижать издержки компании на замену и обучение сотрудника.

Проблема исследования заключается в том, что выявление личных качеств потенциального работника является порой сложной задачей, даже при наличии множества других методик. Существует потенциал использования информации из социальных сетей для отбора кандидатов по личным качествам.

Целью данной работы является разработка рекомендаций для кандидатов, претендующих на вакансии по размещению личных данных в социальной сети. В данной статье рассмотрены этапы отбора кандидатов, а также различные методы отбора кандидатов по личным качествам.

Также в данной статье выявлены основные источники получения данных о личных качествах кандидата через его профиль в социальной сети.

Статья может быть полезна специалистам в области подбора и оценки персонала, а также всем соискателям работы, имеющим собственные страницы в социальных сетях.

The current article examines the possibilities of the implementing the information from the social networks in order to determine the personal qualities of the potential employee.

This topic is important since the validity of many methods of the personal qualities determination of the candidates are quite low, therefore there is a necessity for examining the candidate's account to enhance the validity level of the general outcome in identification of the personal qualities. Moreover, the qualitative selection, especially, the determination of the personal characteristics, allow decreasing the companies' expenses during the replacement and training of the new candidate.

The problem of the current research is the difficult task of the identification of the personal qualities of the employee, even in presence of many diverse methods. The information from the social networks could be potentially used in order to select the candidates on the basis of their personal qualities.

The purpose of the research is in developing the recommendations concerning the placing of the personal information in social networks for the candidates applying for the certain vacancies.

The stages of the candidates' selection will be described, the different methods of the candidates' selection based on their personal qualities will be followed. In addition, main resources of information about personal qualities of the candidate extracted through his or her account in the social network will be considered.

The article might be useful for specialists in the human resources field and work applicants possessing their personal pages in social networks.

Ключевые слова: оценка персонала по личным качествам, социальные сети

Key words: assessment of personal qualities of the candidate, social networks

В последние годы социальные сети играют значительную роль в жизни большинства людей. С каждым годом все больше людей заводят собственные странички в различных социальных сетях и размещают там определенную информацию, которую можно использовать в той или иной степени для составления первоначального мнения о человеке. Многие рекрутеры активно используют социальные сети для формирования первоначального впечатления о кандидате на вакансию, однако пока не сформирована структурированная методика работы с социальными сетями в определении качеств потенциального сотрудника.

При приеме на работу важно учитывать не только профессиональные, но и личные качества работника. От этого может зависеть следующее:

- Подходит ли кандидату данная позиция по характеру, и позволят ли ему его личные качества справиться с грузом обязанностей данной позиции.
- Сложатся ли у кандидата отношения с коллективом, руководством и подчиненными.
- Нет ли значительных противоречий между ценностями компании и кандидата.
- Соответствуют ли морально-этические и культурные качества кандидата требованиям к вакансии и др.

Перечисленные выше категории оказывают влияние на успешное и долговременное трудоустройство кандидата, комфортные отношения в

коллективе, эффективную работу команды и компании в целом. Таким образом, качественный отбор кандидатов позволяет снизить издержки компании на поиск замены кандидата, а также увеличить прибыль компании, за счет привлечения ценного квалифицированного кадра.

Использование информации социальных сетей при отборе кандидатов позволяет снизить риски рекрутеров при закрытии вакансии. Данная информация позволяет составить первоначальный портрет кандидата. Однако этой информации недостаточно при принятии решения о выборе кандидатов и этот метод предлагается использовать в качестве дополнительного к основным методам и этапам отбора.

Основными этапами отбора кандидатов на вакансию являются:

- Резюме;
- Телефонное интервью;
- Интервью;
- Возможны профессиональные тесты, деловые игры, групповое интервью и другие методы отбора;
- Интервью с руководителем;
- Принятие решения о трудоустройстве кандидата.

На этапе резюме рекрутеры обращают внимание на опыт работы, образование (профильное или нет, какое учебное заведение, какая форма обучения), фотографию, частоту смены работы (промежутки между местами работы, сроки работы), наличие тех или иных навыков (иностранный язык, водительские права), наличие авто и другие параметры, соответствующие вакансии.

На этапе телефонного интервью задают уточняющие по резюме вопросы по соответствию навыков и квалификации кандидата вакансии, а также обращают внимание на голос и манеру речи кандидата, его эмоциональное состояние.

Интервью – личная беседа менеджера с кандидатом. В ходе беседы можно выяснить, насколько быстро человек умеет мыслить и отвечать на поставленные вопросы. Интервью должно проходить по предварительно составленным вопросам. В практике используются различные виды интервью, такие как: структурированное интервью, не структурированное, интервью по компетенциям, стрессовое интервью, групповое и др.

На последующих этапах отбора могут использоваться такие методы отбора, как тестирование профессиональных навыков, тестирование психологическое, профессиональные опросники, групповое интервью, деловые игры, проверка кандидатов «в полях», ассессмент.

Также могут использоваться нетрадиционные методы отбора, такие как физиогномика (изучение черт лица и мимики кандидата), графология (выявление черт кандидата путем анализа его почерка), соционика (опре-

деление принадлежности кандидата тестированием к одному из 16 психотипов), шоковое интервью, изучение отпечатков пальцев и другие методы.

Различные вакансии требуют различных методов оценки и отбора кандидатов. Социальные сети можно рассматривать как дополнительный источник получения информации о кандидате в дополнение к основным методам отбора.

При рассмотрении страницы кандидата в социальной сети целесообразно обратить внимание на следующие моменты:

- Фотографии кандидата: говорят о том, как кандидат себя позиционирует, иногда позволяют понять, какой образ жизни ведет кандидат, какие у него ценности и культурный уровень;
- Статусы и собственные записи кандидата: показывают отношение к миру, настрой и жизненное кредо кандидата;
- Группы и интересные страницы кандидата: являются наиболее объективным источником информации о кандидате в социальной сети, показывают его интересы, увлечения, предпочтения, стремления и др.;
- Видеозаписи кандидата: также являются одним из наиболее объективных источников информации, отражают культурный уровень кандидата, его стремления, иногда показывают чувство юмора кандидата;
- Аудиозаписи: зачастую по ним можно судить о настроениях кандидата, его характере, предпочтениях и также о культурном уровне;
- Комментарии кандидата и открытая в них переписка: по ним можно уловить манеру речи кандидата, как он позиционирует себя перед другими участниками, как другие участники воспринимают его, мысли, возможно, также увидеть в них культурный уровень, логичность мышления и другую информацию;

Конечно информация о кандидате, полученная из социальной сети не может быть полной, может также не быть достоверной и объективной. Поэтому предлагается использовать данный метод в качестве дополнительного источника получения информации о кандидате с целью снижения рисков рекрутмента. Ввиду того, что валидность многих методов определения личностных качеств кандидата невысока, есть необходимость исследования аккаунта кандидатов для повышения уровня валидности общего результата отбора кандидатов.

Следует отметить, что исследование аккаунта кандидата в социальной сети целесообразно не для всех категорий позиций, и применимо в основном для тех позиций, требования к которым включают личностные качества сотрудников. Например: позиции руководителей, менеджеров по работе с клиентами, менеджеров по персоналу, и другие позиции, в большей степени предполагающие взаимодействие кандидата с другими людьми, клиентами или сотрудниками компании. В перспективе возможна

разработка программы отбора кандидатов, с включением в нее исследования аккаунта кандидата, а также разработка программы исследования самого аккаунта.

Литература

1. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента//Альпина Паблишер.— 2014.— 288 стр.
2. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час// Альпина Паблишер.— 2014.— 272 стр.
3. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство// Альпина Паблишер.— 2014.— 160 стр.
4. Под ред. Литвинюк А.А. Управление персоналом//Юрайт.— 2013.— 448 с.
5. Л. Стаут. Управление персоналом. Настольная книга менеджера//Добрая книга.— 2009.— 536 стр.
6. Л. Эдвартс. Искусство проведения интервью//Hippo Publishing LTD.— 2006.— 106 стр.
7. Вжесневская Н. Личностные качества человека. Тайны успешного рекрутинга. <http://inna-sushko.livejournal.com/7923.html>

Мао Нофэй

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Зорина Н.А.

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Статья посвящена вопросу структуры системы управления человеческими ресурсами, критериям оценки условий труда и опыту мониторинга организации в разрезе указанных критериев.

The article is devoted to the question of structure of human resource management system, criteria of evaluation of labor conditions and experience of investigation in the context of given criterions.

Ключевые слова: система управления человеческими ресурсами, критерии ее оценки, трудовой потенциал

Key words: The human resource management system, criteria of its evaluation, the labor potential

Управление человеческими ресурсами в современных условиях становится ключевым фактором развития и повышения эффективности любой компании. Управление человеческими ресурсами находится в посто-

янной динамике в части отношений организационно-экономического характера между менеджерами и управляемыми работниками. Системный подход к управлению человеческими ресурсами подразумевает рассмотрение таких составляющих как система мотивации и трудового вознаграждения сотрудников, система организации труда и оценки трудовых компетенций других как составляющих единого целого.

А.И. Селиной была предложена оценка системы управления человеческими ресурсами в компании по основным направлениям, представленным в таблице 1.

Таблица 1

**Основные направления оценки системы управления
человеческими ресурсами**

1. Структура организации и качество работы сотрудников	Методы организации работы Общий уровень квалификации сотрудников Уровень квалификации сотрудников, работающих с клиентами Уровень квалификации руководства и менеджеров компании Приверженность руководства к корпоративной культуре Преодоление сопротивления сотрудников нововведениям
2. Оценка кадровой политики	Подбор кадров для организации Вхождение новых сотрудников в организацию Осуществление кадровой политики
3. Оценка потенциала сотрудников	Развитие сотрудников в организации Реализация потенциала сотрудников
4. Оценка уровня напряженности в коллективе	Возникновение напряженной атмосферы и конфликтных ситуаций Психологический дискомфорт у сотрудников компании
5. Оценка системы мотивации	Оплата труда сотрудников Стимулирование работы сотрудников Забота руководства о сотрудниках Лояльность сотрудников

Оценка системы управления человеческими ресурсами в разрезе данных критериев была применена в крупной туристической компании «ITE СПб», занимающейся приемом туристов на территории России и отправкой туристов из России в Китай. Приведем отдельные результаты проведенного исследования.

Первым этапом исследования стало социологическое обследование сотрудников, которое показало, что большая часть персонала крайне чувствительна к любым переменам в системе оплаты труда. Полностью удовлетворены уровнем своей заработной платы были только 3,9% опрошенных, вполне удовлетворены – 30%. Каждый второй работник не вполне удовлетворен, а почти 10% – крайне недовольны зарплатой. В результате значительная часть сотрудников тратили вне рабочее время не на отдых и восстановление, а на поиск и получение дополнительных заработков вне предприятия. Абсолютное большинство опрошенных (69%) признали, что существующая в обществе система премий и надбавок представляет интерес и способствует, хотя и в разной степени, более эффективному труду. Тем не менее, около 30% сочли ее влияние незначительным, а 15% выразили уверенность в ее неэффективности. Согласно опросу, система, при которой будет меньше надбавок, но выше их денежный вес и сильнее привязка к основным показателям результативности, стала бы более эффективно стимулировать работника к производительному труду. Однако существующая система стимулирования персонала, очевидно выделяющая в качестве базовой ценности опыт работы в компании, наиболее эффективно позволяет удерживать тех сотрудников, чей стаж больше.

Наиболее показательна, на наш взгляд, оценка по критерию 3 «Оценка потенциала сотрудников», как наиболее результативному. Многие экономисты рассматривают трудовой потенциал преимущественно с точки зрения уровня квалификации работника, обусловленного его знаниями, трудовыми навыками и опытом. Однако в ООО «ИТЕ СПб» считают, что сам по себе высокий уровень трудового потенциала еще не является гарантией высокопроизводительной деятельности, в то время как повышение степени использования знаний, способностей, склонностей, возможностей человека способно кратно увеличить индивидуальную производительность труда работника. Вовлечь работников основной группы (для туристического бизнеса это преимущественно продавцы туров и экскурсоводы) в деятельность компании сложнее, чем руководителей и специалистов. Спектр факторов, которые можно использовать для этого, относительно узок: расширение ответственности, создание дополнительных возможностей для участия в принятии решений сотрудников и команд, постепенное обучение совместному принятию решений. Начинать реализацию такой программы было необходимо с тех рабочих, которые ценят свою профессию и профессиональное мастерство.

Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата было проведено диагностирование уровня его развития и особен-

ностей, а также выявлены те факты, которые в коллективе ООО «ITE СПб» могли быть использованы для коррекции, развития психологического климата в целом и повышения производительности труда. При изучении личностной направленности сотрудников и типа их взаимодействия акцент делался на профессионально значимые качества каждого и коллектива в целом.

Анкетирование среди руководителей и работников выявило:

- показатели удовлетворенности работой,
- индивидуальные и групповые интересы,
- ценностные ориентиры сотрудников,
- уровень идентификации работников с организацией.

Также, в числе мер по улучшению ситуации в декабре 2013 года на предприятии была внедрена программа повышения эффективности управления человеческими ресурсами, базирующаяся на использовании модели мониторинга компетенций. Программа рассчитана на год, однако предварительные итоги можно подвести уже сегодня. Они, в частности, заключаются в положительном эффекте, который оказала программа в таких направлениях как отдача от стимулирования труда, расширение спектра реализации так называемых коллективных компетенций, которые выражаются во взаимодействии и существенно увеличивают работоспособность трудовых ресурсов крупной организации, рост уровня организационной культуры, выражающийся в ориентации на обучение, росте креативного потенциала сотрудников.

Все это также оказало серьезное положительное влияние на состояние стабильности и сокращение текучести кадров от повышенного до естественного.

В заключение можно еще раз отметить, что, по нашему мнению, концепция управления человеческими ресурсами должна включать развитие индивидуальных и коллективных компетенций персонала, базирующихся как на явных, так и неявных знаниях; широкое использование стимулов и трансформацию мотивов сотрудников, ориентирующих их на развитие творческой активности; развитие социального партнерства, формирование обучающейся организации. И опыт компании ООО «ITE СПб» это успешно доказывает.

Литература:

1. Управление человеческими ресурсами. Под редакцией Максимцева И.А., М., издательство Юрайт, 2012.

Р. Б. Погребова
СПбГЭУ, программа «Экономика труда»
к.э.н., доцент Зорина Н.А.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ГОРОДА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Определение состояния корпоративной культуры в Фонде социального страхования как фактора управления трудом в организации, выявление положительных и отрицательных направлений в развитии системы ценностных ориентиров, определение её влияния на настрой и продуктивность работников в государственной структуре.

State definition of corporate culture in Social Insurance Fund as a factor of labor management in the organization. Identification of positive and negative directions of value navigators system development and definition its influence on workers' spirit and efficiency in the government institution.

Ключевые слова: корпоративная культура, фонд социального страхования, специалист, система ценностей.

Key words: corporate culture, Social Insurance Fund, specialist, system of values.

Эффективное управление трудом в организации предполагает наличие единой корпоративной культуры, которая позволит сформировать атмосферу взаимной ответственности наёмного работника и работодателя, стремление всех работников к достижению успеха организации за счёт единого направления поддержки и взаимовыручки на всех уровнях при постоянном техническом совершенствовании и нововведениях и открытом обсуждении существующих проблем [2].

Для успешного руководства компанией особо важным является правильное представление о культуре вообще и о корпоративной, в частности, продиктованное необходимостью понимания места и роли корпоративной культуры в достижении целей организации, путей её формирования, возможности корректировки и поддержания на оптимальном уровне [1, с.13].

Объектом исследования является группа специалистов, занимающихся вопросом обеспечения граждан льготной категории (инвалидов) путёвками в санаторно-курортные учреждения и техническими средствами реабилитации, их система ценностных ориентиров, моральные критерии, нормы, нравственные и духовные параметры в отношениях между людьми, система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой.

Любого работодателя интересует процесс создания высококультурного предприятия, создания культуры в коллективе и культуры каждого работника.

Проведя исследование культуры каждого работника, возможно понять в целом направленность и состояние корпоративной культуры всей организации. Если идёт разобщённость взглядов и мышления управленцев и рабочих или специалистов, то происходит эффект «разрыва» организации. Это подтвердится несоответствием желаемого результата с фактическим состоянием дел.

Корпоративная культура в Фонде социального страхования города Санкт-Петербурга сегодня имеет сложившийся уклад и свои внутренние ценности, содержит моральные и духовные составляющие, типовую структуру.

Несколько лет назад в Санкт-Петербургском региональном отделении Фонда социального страхования произошла смена руководства, что повлекло за собой ряд изменений. Ушёл бывший руководитель, проработавший в Фонде более десятка лет. На смену пришёл молодой и инициативный управляющий, с массой идей и новым видением развития организации. После его прихода, во-первых, произошло более чёткое формирование направления деятельности Фонда, его основных аспектов, определённых законодательной базой Российской Федерации. Во-вторых, произошла реструктуризация всего руководящего состава и изменения некоторых внутренних положений Фонда. Были привлечены новые молодые специалисты, изменился подход в решении многих внутренних вопросов. Например, для такого сложного направления как санаторно-курортное лечение создана общая электронная база, что позволило всем инвалидам в равных условиях рассчитывать на получение путёвки. На сайте Петербургского регионального отделения Фонда появилась онлайн-услуга, позволяющая отслеживать состояние заявления на получение санаторно-курортного лечения в режиме реального времени.

Одним из положительных итогов трансформаций стало изменение отдела информатизации, его структуризация и определение новых подходов в работе. Значительно увеличилась скорость обработки информации и донесения её специалистам. Создалась внутренняя программа отправки писем между сотрудниками, что уменьшило время принятия решений и обработки заявлений от граждан льготной категории.

Очень важным достижением стало создание отдела «горячая линия», работающего с телефонными обращениями граждан, где можно получить ответ практически на любой вопрос, связанный с работой Фонда. Это во многом облегчило труд специалистов, которые могут ускорить процесс обработки письменного обращения.

Огромный вклад в развитие корпоративной культуры в Фонде принесло создание журнала «Про Фонд», периодически выпускаемого для сотрудников. Красочное и яркое представление последних новостей Фонда, рассказ о заслугах рядовых специалистов, мнение руководства, а главное

рубрика «Вопрос-ответ» во многом способствовали улучшению обратной связи между работниками и работодателями.

Стала формироваться единая политика действий филиалов, реорганизация способствовала созданию единой системы работы с документами.

Мышление специалистов после проведения реорганизации изменилось в позитивную сторону. Это стимулировало сотрудников, имеющих большой стаж работы в организации, по-новому оценить своё положение в ней. Появилось много молодых специалистов, которые хотят работать, хотят узнавать новое, пробовать себя в социальной сфере.

Стоит отметить изменения во внутренних правилах о внешнем виде сотрудников, поведении, правилах разговора с клиентами на приёме и в ходе телефонного общения и другие изменения, формирующие новую корпоративную культуру в организации. Здесь общее направление корпоративной культуры явилось регулятором поведения специалистов. Например, создан общий стандарт общения в телефонных разговорах. Кроме того, теперь в Фонде создана запись всех телефонных звонков, что накладывает особую ответственность за разговор на специалистов.

Для успешной адаптации новых работников активно действует принцип наставничества. Это позволяет передать опыт специалистов старшего поколения молодым. Здесь успешно реализуются познавательная и коммуникационная функции корпоративной культуры. Важным элементом корпоративной культуры является также стимулирование свободным временем.

Рабочий день специалистов, как определено в должностных инструкциях, не нормирован. Большее количество заявлений требует дополнительного сверхурочного времени для их обработки. Чтобы не нарушить сроки обработки документов согласно Административному регламенту специалисты работают в выходные дни. По закону такие выходы имеют место только в исключительных случаях, что должно оплачиваться в повышенном размере. Количество обращений превышает физический предел возможностей обработать поступающие документы, поэтому специалисты вынуждены работать по выходным дням в течение 2-3-х месяцев подряд. Накапливается усталость, и это отражается на настроениях работников и эффективности их деятельности. Отрицательным моментом является отсутствие материальной заинтересованности, так как оплата труда в выходные дни производится редко.

Дополнительные десять отпусковых дней (не 28 дней в году, а 38) не являются стимулом к работе. Это прямо сказывается и на работе остальных, создаётся напряжение во всех отделах. Такая проблема требует особого решения.

Как отдыхать работникам в сложившейся ситуации? Положительным моментом является коллективное посещение культурных заведений, таких

как театры, концертные залы, кинотеатры, выставки и другие различные мероприятия. Совместный отдых вне стен предприятия способствует большему взаимопониманию между работниками и их культурному росту.

Таким образом, можно отметить, что произошёл поворот во многих аспектах организации, формирующей корпоративную культуру. Но проблем и сегодня остаётся достаточное количество.

Одной из важных проблем корпоративной культуры в стенах Фонда является создание позитивного мышления работников. Работа специалистов, как правило, распределяется между сотрудниками по функциям и каждый выполняет своё направление. Это можно сравнить с рабочим в сборочном цехе, который делает только одну деталь. С годами работы в таком режиме, без обучения и развития, часто слышатся жалобы специалистов на однообразие работы и психологическую усталость. Отсутствие обучения и возможности повышения квалификации, расширения кругозора работников, приводит к апатии, снижению интереса к работе, что требует определённой работы по данному направлению.

Необходимо отметить, что в этом году Фонд ожидает большое изменение в структуре организации. С 1 июня 2014 года создаётся структурная единица – единый отдел, по работе с гражданами льготной категории по предоставлению технических средств реабилитации и путёвок на санаторно-курортное лечение в рамках единого филиала. Предполагается выработать единую стратегию действий всех сотрудников. Это позволит улучшить их работу по обработке документов, равномерно распределить нагрузку среди специалистов, создать благоприятный психологический климат в коллективе. Создание единого отдела является сложным, но перспективным направлением по улучшению структуры фонда и корпоративной культуры.

Для решения создавшихся проблем и улучшения корпоративной культуры в организации предлагаются следующие меры:

- создание гибкой системы обучения и переобучения персонала, его развития с целью повышения квалификации, с применением мотивационных программ (конкурсы, соревнования) для увеличения продуктивности и эффективности в работе;

- рассмотреть возможность применения (частично в рамках отдела) японской модели менеджмента, основанной на коллективизме, использовании морально-психологических рычагов воздействия на личность. Прежде всего, это чувство долга перед коллективом, трудолюбие, сдержанность и дипломатичность, восприимчивость к новому, бережливость. В Японии очень ценят умение ладить с людьми, жизненный опыт и духовное развитие личности;

- с учётом создания нового филиала и сформировавшегося напряжения среди специалистов, проводить работу по улучшению информирова-

ния работников. Предлагается провести несколько анкетных опросов с целью выявления предпочтений и ожиданий, доводя до сведения специалистов (например, через внутреннее издание «Про ФСС») всю последнюю информацию по организации и проведению реструктуризации.

Рекомендуется отслеживать настроения специалистов внутри каждого отдела и внимательно следить за проведением процесса трансформации.

Климат внутри организации, создающийся в ходе работы, во многом определяет корпоративную культуру организации. Грамотное использование такого фактора управления, как корпоративная культура, позволит увеличить эффективность труда, снять внутриорганизационное напряжение и улучшить в целом положение Фонда во внешней социальной среде.

Литература:

1. Спивак В.А. Корпоративная культура.- СПб.: Питер, 2001. – 352с.
2. Корпоративная культура: сущность, история, значение [Электронный ресурс] / Центральная Научная Библиотека. Режим доступа к сайту: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/korporativnaya_kultura_sushhnost.html

Ф. И. Рабкин

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»
к.э.н., доцент Круглов Д.В.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕ

Подбор персонала – это важный этап в работе с кадрами, включающий расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва. Были рассмотрены основные методы подбора персонала, встречающиеся на территории России.

Recruitment is an important step in working with the staff, including calculation of staff requirements, models jobs, professional selection of frames and impairment. There were introduced the main methods of recruiting the staff occurring on the territory of Russia.

Ключевые слова: подбор персонала, скрининг, рекрутинг, аутплейсмент, лизинг.

Key words: recruitment, screening, outplacement, leasing.

Ещё в 90-е годы прошлого века в России существовало небольшое число вариантов подбора высококвалифицированного персонала, например, *скрининг* и *рекрутинг*.

Скрининг можно определить как быстрый подбор по формальным признакам, таким как должность, опыт работы, заработная плата, образование, возраст, пол. Используя данный метод подбора персонала специалисты кадрового агентства производят мониторинг анкет, составляют спи-

сок возможных претендентов на должность, исходя из перечисленных формальных признаков. При этом общение с работодателями и соискателями чаще осуществляется по телефону.

Эффективность подобного метода, естественно, невысока. Сегодня во многих российских регионах скрининга как такового практически не существует. Кадровые агентства, работающие в данном направлении, имеют слишком малый поток трудоустроенных соискателей (вероятность закрытия позиции от 0% до 3%). К тому же прямую конкуренцию скрининговым компаниям составляют сегодня специализированные сайты, чья эффективность повышается с каждым годом.

Другой метод подбора персонала начала 90-х годов – *рекрутинг*. В данном случае подбор происходит также по формальным признакам (должность, опыт работы, заработная плата и т. д.). Однако в отличие от скрининга данный метод предполагает живое общение специалиста кадрового агентства с возможным претендентом на рассматриваемую должность (в том случае, если его анкетные данные совпадают с требованиями работодателя).

В рекрутинге очень важным становится искусство переговоров непосредственно с заказчиками, поскольку они далеко не всегда "раскрывают карты" или не умеют правильно определить свои требования к будущему сотруднику, часто не понимают, какого именно уровня и качества профессионала они хотят принять на работу. Сегодня на смену традиционным скринингу и рекрутингу приходят новые методы подбора персонала. Бизнес в России, так же, как и на Западе, становится все более проектным: при смене собственника на предприятии часто меняются и методы работы руководства, профиль деятельности предприятия, внедряются новые технологии. В связи с этим все чаще возникает потребность в сокращении определенного количества сотрудников, работавших на предприятии ранее.

Работодатели пришли к выводу, что необходимо содействие в последующем трудоустройстве сотрудников, являющихся профессионалами в своем деле, но вынужденно сокращенных компанией по тем или иным причинам. В этом случае у компании появляется шанс вернуть сотрудника, когда в этом возникнет потребность. Так появилось направление *outplacement* – трудоустройство сокращаемого персонала фирмы-заказчика. В России, правда, данное направление пока не прижилось: по сей день высок спрос на профессионалов высокого уровня, а значит, хороший специалист в состоянии сам найти себе достойную работу.

Другие современные способы привлечения персонала – *подбор временного персонала* и *лизинг персонала*.

Подбор временного персонала – подбор на временную работу: для проведения промо-акций, замена какого-либо сотрудника (чаще секретаря или бухгалтера) по причине болезни.

Лизинг персонала предполагает несколько иной подход к подбору персонала. Появились специализированные компании, включающие работника в штат и предоставляющие данного сотрудника другой компании. В этом случае работник трудится в команде последней, которая в случае увольнения не несет моральной и материальной ответственности за сокращенного (сотрудник является штатным работником другого предприятия). В основном лизинг персонала применим к таким работникам, как грузчики, уборщики. Не секрет, что данная категория работников требует четкого "отсева" по определенным качествам: моральная устойчивость, работоспособность. В последнее время также возникла необходимость обучения данной категории персонала современным профессиональным технологиям, правилам сервиса.

С каждым годом все большую популярность завоевывают *электронные доски вакансий*. Сегодня действуют несколько десятков российских job-сайтов, самые крупные из которых одновременно размещают около 500 тыс. резюме и 20 тыс. вакансий.

Очевидно, что успешное функционирование предприятия напрямую зависит от правильности формирования трудового коллектива. Важным условием эффективного труда является привлечение и отбор работников с точки зрения профессиональной подготовки, личных качеств, ценностных установок. В зависимости от численности персонала все компании решают проблему подбора индивидуально. Рассмотрим основные источники покрытия потребностей в персонале.

Поиск внутри организации. В данном случае речь идет не о первичных должностях, а о вакантных местах руководителей среднего и высшего уровня. Вакансии появляются вследствие ротации персонала или введения новых должностей по мере развития компании. В этих условиях руководство обращает свое внимание на уже работающих в организации сотрудников. Этот метод не требует финансовых затрат, способствует укреплению преданности персонала компании, кандидатам не нужно интегрироваться в организацию. Однако такой прием ограничивает выбор, не дает притока свежих сил, способствует возникновению местничества руководителей подразделений, которые будут стремиться сохранить свои лучшие кадры для себя или избавляться от неугодных.

Подбор с помощью сотрудников. Метод используется для заполнения должностей рядовых специалистов и набора рабочих. Он не требует финансовых издержек, обеспечивает высокую степень совместимости вновь принятого персонала с компанией за счет его тесных контактов с уже работающими специалистами. Однако рядовые сотрудники, рекомендуемые кандидаты, не являются профессионалами в подборе персонала, могут не знать должностных обязанностей по вакансии, что не позволяет

подбирать персонал высокого профессионального уровня. Подбор с помощью сотрудников способствует развитию семейственности и кумовства. В основе подбора по знакомству лежит не профессионализм нанимаемого персонала, а личная выгода рекомендующего: либо желание сделать доброе своему другу, знакомому, либо стремление иметь на работе своего союзника, компаньона и т.д.

Объявления в средствах массовой информации. Гарантируют широкий охват потенциальных кандидатов на вакансии при относительно небольших затратах. Сегодня имеется достаточный выбор изданий, освещающих рынок труда, развитая сеть сайтов в Интернете. Здесь все зависит от тиража, периодичности выхода, системы распространения, имиджа издания, возможности доступа к Интернету, посещаемости сайта, простоты пользования, демократичности процедуры регистрации на сайте. Необходимо помнить, что в одних изданиях эффективнее работает реклама по тем или иным вакансиям, а в других – по другим. Много зависит и от текста объявления, насколько он привлекателен, понятен соискателю.

То же самое касается объявлений, размещенных в Интернете. Надо отметить, что в последнее время повально увлекаются Интернетом как соискатели, так и сотрудники компаний (и работодатели, и кадровые агентства). Например, специалисты IT-технологий отдают предпочтение Интернету. При этом обращает на себя внимание тот факт, что сайты, посвященные вопросам трудоустройства, множатся, как грибы после дождя.

Отбор сотрудников через агентства по подбору персонала. Этот метод становится все более привлекательным для компаний, так как всю черновую работу агентства берут на себя, а работодателю остается только диктовать свои требования и рассматривать предоставляемых кандидатов. При обращении в агентства успех подбора зависит от того, насколько четко сформулированы требования к кандидатам, насколько правильно их понимает менеджер агентства, работающий с компанией-заказчиком, от его оперативности в работе. Здесь нужно подчеркнуть, что от качества выполнения заказа агентством зависит срок подбора требуемого специалиста. Стоит отметить немаловажный момент: услуги агентств, как правило, платные и требуют немалых затрат работодателя.

Отбор в учебных заведениях. Использование метода дает, с одной стороны, приток "свежей крови" в компанию, однако требует больше времени на вхождение специалиста в должность в силу недостаточности профессионального опыта. Сегодня все больше предприятий обращают взоры на выпускников, прежде всего из-за того, что происходит адаптация системы обучения к нуждам рынка. Организации готовы растить для себя кадры из числа молодых специалистов, постепенно познающих все этапы производства "с нуля". Период временщиков, когда персонал набирался на

короткий промежуток времени для получения "быстрых" денег, проходит. Многие предприятия начинают вкладывать деньги в персонал, как это делается во всем мире. Данный метод имеет хорошую перспективу, его результаты не замедлят сказаться.

Государственная служба занятости. Эта организация призвана, во-первых, снижать социальную напряженность в обществе, а во-вторых, способствовать трудоустройству незанятого населения. Однако следует признать, что потенциал государственной службы используется далеко не полностью. Этому есть свое объяснение. Не все работодатели готовы к сотрудничеству с государственной службой занятости в силу непрозрачности экономики и размещают заявки, как правило, только на низкоквалифицированный, малооплачиваемый персонал. Следовательно, и доверие к службе у населения не растет. Но стоит государственной службе занятости активнее включиться в подбор специалистов по вакансиям, публикуемым предприятиями в средствах массовой информации, как отношение изменится и со стороны работодателей, и со стороны соискателей. Использование государственной службы занятости при подборе персонала позволяет вести сфокусированный поиск кандидатов при отсутствии финансовых издержек.

Следует признать, что не существует единственного оптимального метода, который бы в полной мере позволял быстро, эффективно, с минимальными затратами осуществлять поиск необходимых специалистов. Менеджеры по персоналу, приступая к подбору требуемых кандидатов, должны учитывать множество факторов. Для успешного поиска следует использовать, как правило, несколько методов, что способствует сокращению срока подбора, повышению качества подбираемого персонала, сокращению финансовых издержек. При использовании нескольких методов количество соискателей, из которых можно будет отобрать высококлассных специалистов, также будет большим.

Приём на работу является необходимой частью управления персоналом. Этот процесс состоит в сопоставлении требований, предъявляемых работодателем и квалификации кандидата. Поскольку работодатель предлагает место, гарантирующее определённое вознаграждение, то необходимо, чтобы кандидат отвечал определённым требованиям. Процесс приёма на работу обычно требует уступок в требованиях обеих сторон. При управлении персоналом, на стадии отбора происходит процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда кандидатов одного или нескольких людей, наиболее подходящих по имеющимся критериям на вакантное место. При этом конечно же должна обеспечиваться удовлетворённость самих работников и возможность полного раскрытия и использования их возможностей. Каждый приём работника на работу влечёт за собой большие затраты для организации.

Литература:

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: Технология формирования команды.- М.: ФиС, 2010.
2. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н., Самыгин С.И., Суханов И.О. Социология и психология управления: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ, 2006.
3. Арутюнов В.В., Волковыский И.В., Кадария Ф.Д., Шепелев Е.М. Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Феникс, 2007.
4. Лукичёва Л.И. Управление персоналом. Курс лекций. – М.: Омега-Л, 2011.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006.

М. А. Смирнова

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Ильина Л.О.

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Данная статья описывает один из способов мотивации, где инструментом к повышению эффективности является вовлеченность работников в развитие компании.

This item describes one of the ways of motivation, namely suggesting including workforce in development of the company as the main instrument of rising of efficiency.

Ключевые слова: вовлеченность, мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, современная система мотивации сотрудников.

Key words: involvement, motivation, incentives, non-financial incentives, the modern system of employee motivation.

Сегодня во всех сферах отечественной и мировой экономики наблюдается ужесточение конкуренции. В таких условиях отечественные предприятия, организации и компании обречены на поиск новых методов работы с персоналом, новых моделей управления поведением работников. Причем эта работа должна быть направлена не только на повышение эффективности и результативности труда, но и на получение дополнительных конкурентных преимуществ. Необходим механизм, способный при минимальных издержках максимально задействовать творческий потенциал работников в целях сохранения лидирующих позиций компании на рынке.

Таким механизмом может стать модель новой кадровой стратегии и кадровой политики компаний, новый подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами, который в корне меняет управленческую парадигму – люди становятся не просто исполнителями своих функций

нальных обязанностей, но приходит глубокое понимание личной и коллективной ответственности за будущее своей компании.

Такое понимание способствует *вовлеченности* работников в развитие бизнеса компании, в ее инновационную деятельность, в собственное профессиональное развитие; формирует командный дух и слаженность трудового коллектива. Для создания механизма вовлеченности персонала в дела компании и в ее инновационную деятельность необходимо создавать информационную среду (каналы продвижения информации) и возможность влиять на развитие компании, участвовать в принятии стратегических решений.

В мировой практике существуют различные *модели вовлеченности* работников в дела компаний, например, вовлечение в процессы оптимизации бизнеса, в изменение условий труда и функциональной деятельности, в повышение качества трудовой жизни. При этом методы (способы) вовлеченности, которыми могут пользоваться менеджеры компаний при формировании команды единомышленников, различны. Едиными являются *принципы управления вовлеченностью* персонала при формировании новой кадровой стратегии: 1) сохранение высококлассных специалистов; 2) привлечение их к участию в амбициозных проектах и к решению сложных задач, стоящих перед компанией; 3) предоставление им гарантий самореализации и повышения квалификации в работе, которая соответствует их профессиональной компетенции и способствует их развитию; 4) демонстрация всеми возможными способами ценности каждого работника для организации, включая систему мотивации и стимулирования их инновационной деятельности; 5) создание в компании таких условий работы, которые бы не просто удовлетворяли работников, но и способствовали проявлению активности, выходящему за рамки их должностных обязанностей, приложению дополнительных усилий для достижения сверхрезультатов, максимально полному использованию опыта и профессиональных знаний; 6) формирование лояльной по отношению к компании модели поведения работников. Такое сочетание удовлетворенности, активности и лояльности могут дать только вовлеченные в дела компании работники.

Практика управления вовлеченностью персонала в инновационное развитие своей компании показывает, что необходимо учитывать ряд *факторов*, способствующих и мешающих *успешной реализации* новой кадровой стратегии. К ним относятся: 1) внутренние факторы, выявляемые в рамках Swot-анализа, такие как – оценка необходимости изменять модель поведения работников, связанную с их вовлеченностью в активную инновационную деятельность по развитию бизнеса; как эта модель сочетается с базовыми принципами и ценностями компании; как новая кадровая политика будет сочетаться с текущей (оперативной) системой управления компанией и ее производственными процессами; какие орга-

низационные структуры будут охвачены новой моделью поведения и вовлечены в инновационный процесс (весь персонал или отдельные организационные единицы); 2) внешние факторы – жесткие условия функционирования компании (конкуренция, обострившаяся в период кризиса) и необходимость выживать.

Во всех случаях, созданию новой модели поведения работников, их вовлеченности в деятельность компании должна предшествовать серьезная аналитическая работа топ-менеджмента по выявлению причин снижения эффективности деятельности компании, причин не вовлеченности ее работников до последнего времени в дела компании; по определению масштабов рисков, связанных с дальнейшим игнорированием процедуры управления вовлеченностью и только после этого переходить к вопросу «Как управлять вовлеченностью работников в инновационную деятельность компании?», какие необходимо создать условия для профессиональной деятельности, чтобы работники, принимающие стратегические цели и задачи компании, были заинтересованы в ее успехе и связывали бы с ней собственные планы и амбиции, были бы заинтересованы в длительном сотрудничестве с ней.

Ответив на эти вопросы, руководство компании может формировать новую кадровую стратегию как программу управления вовлеченностью профессионалов. В ней должны быть отражены: миссия и цели компании; ожидания руководства компании в отношении вовлеченности профессионалов в реализацию стратегических целей; определены содержание и объем работ по вовлеченности; возможности для роста и развития новаторов; механизмы контроля за реализацией планов развития; мероприятия по созданию условий, учитывающих предпочтения работников по направлениям новаторской деятельности; система поощрения успехов в инновационной деятельности.

Для эффективного управления вовлеченностью работников в дела компании необходимо: а) вдохновляющее лидерство (руководители всех уровней должны показывать пример приверженности своей компании и своим людям); б) сильная корпоративная культура (основанная на компетенциях профессионалов компании и высоком уровне их вовлеченности в инновационную деятельность); в) развитие талантов, эффективное их использование, инвестирование в человеческий капитал; г) высокое чувство ответственности работников, вовлеченных в творческую деятельность по развитию компании; д) наличие кадровых процедур (методов) по вовлечению работников в реализацию стратегических целей компании.

В данной статье, в качестве примера, рассматриваются два метода вовлеченности, связанные с расширением полномочий персонала – *метод «Фабрика идей»* и *метод «Лестница»*.

Первый метод – «Фабрика идей» – зародился в международной телекоммуникационной компании МТС. Его суть состоит в экспертной оценке

исходящих от работников идей (инициатив), их обработке и дальнейшей реализации во всех странах присутствия данной компании. Вовлеченность работников в дела компании *материально стимулируется* – выплачиваются премии, размер которых зависит от ожидаемого экономического эффекта от внесенных инициатив (от нового продукта, нового проекта, новой технологии, технического усовершенствования и проч.). Имеет место и *нематериальная мотивация творческой деятельности* работников компании МТС. Она связана с комплексом мероприятий по управлению персоналом: с созданием соревновательной (конкурсной) атмосферы; с признанием в коллективе достижений конкретных работников; с вручением им почетных грамот, кубков; с размещением фото лучших новаторов на стендах в офисе и интервью на корпоративном портале; с информацией об авторах инициатив в еженедельном отчете компании для топ-менеджмента; с прямым влиянием участников «Фабрики идей» на собственную карьеру (включение их в кадровый резерв компании и в процедуру ускоренного продвижения по служебной лестнице на руководящие вакансии); с учетом инновационной деятельности при ежегодной оценке персонала. Степень вовлеченности персонала МТС в инновационную деятельность оценивается независимыми экспертами с помощью социологических опросов по показателям роста эффективности и практики тиражирования лучших инновационных предложений; по показателям взаимодействия и поддержки сотрудничества в вопросах обмена идеями, знаниями, информацией.

Второй метод вовлеченности – метод «Лестница», разработан в Зеленодольском филиале Казанского Института экономики, управления и права и апробирован на небольшом промышленном предприятии «Кровля+», производящем и реализующем кровельный материал. Данная модель расширения полномочий работников включает *несколько этапов их вовлеченности* в дела предприятия: 1) информирование работников о деятельности предприятия с использованием информационных средств (планёрки, электронная почта, Интернет, информационный бюллетень, видеопрезентации). Цель этого этапа – получить ответы на вопросы: как я работаю, успешно ли работает моё подразделение и компания, какие результаты ожидаются от меня, подразделения, компании; в каком направлении развиваюсь я и должны развиваться подразделение, компания; как можем достичь поставленных целей – я, подразделение, компания; насколько надёжно моё положение; что будет, если я внесу предложение и возьму на себя ответственность за его реализацию. На первом этапе формируется на добровольных началах творческая команда высококвалифицированных специалистов – единомышленников; 2) проведение консультаций, бесед, переговоров менеджерами с работниками; обсуждение мнений, идей, предложений по решению проблем. На данном этапе консультантом для

обеих сторон и генератором конструктивного диалога должен выступать фасилитатор; 3) переговоры собственника компании с ключевыми работниками среднего уровня управления о перспективах развития компании. Цель – привлечь их к работе сформированной команды, которая может состоять из 10-15 человек по все ключевым направлениям деятельности компании; 4) создание полуавтономных рабочих групп внутри команды, действия и решения которых направлялись фасилитатором и согласовывались с собственником компании.

Данные примеры показывают, что использование вовлеченности в качестве инструмента мотивации позволяют руководству компаний заинтересовать работников достигать не только стратегических целей бизнеса, но и текущих – снижать текучесть кадров, максимально использовать их интеллектуальный капитал и профессиональный потенциал. В условиях, когда организации не могут менять рыночные условия, где высока степень неопределенности, они могут формировать поведение своих работников, адекватное поставленным целям, используя новые мотивационные подходы в сфере управления людьми.

Литература:

1. Стори Джон. Вовлечение персонала и расширение полномочий: Учеб. – метод. пособие. Блок 2: Кн.11 / пер. с англ. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2009.
2. Фентон-О’Криви Марк. Высокореультативные команды: Учеб.-метод. пособие. Блок 2: Кн.12 / пер. с англ. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2009.

А. В. Студеников

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»
д.э.н., профессор Симонов В.С.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ВЛОЖЕНИЙ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРИМЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

В статье рассматривается вопрос инвестиционной привлекательности в сферу «Физическая культура и спорт» на развитие человеческого потенциала – приоритетное социальное направление развития Санкт-Петербурга. Освещаются такие вопросы как инвестиционный имидж Санкт-Петербурга, инвестиционные проекты государственно-частного партнерства, достижения последних лет. Проводится краткий обзор и анализ основных инвестиционных вложений инвесторов в развитие физической культуры и спорта в северной столице.

Annotation: In article the question of investment appeal to the sphere "Physical culture and sport" on human development – the priority social direction of development of St.

Petersburg is considered. Investment image, investment projects of state-private partnership, achievement of the last years of the northern capital are shined.

Ключевые слова: инвестиционные проекты, физическая культура и спорт, Санкт-Петербург.

Key words: investment projects, physical culture and sport, human potential, St. Petersburg.

По мере развития общества физическая активность и спорт все шире проникают во все сферы жизни людей, становится все более значимой и неотъемлемой частью жизнедеятельности мировой цивилизации.

Спорт представляет собой не что иное, как инструментарий государственной политики по сохранению и укреплению здоровья граждан, их разностороннему воспитанию, достижению высоких результатов на международной арене, он не может существовать вне обеспечиваемой государством нормативно-правовой базы и системы мер по защите этих прав.

Социально-политический фонд, идущий на развитие спортивной составляющей человеческого потенциала – это та часть необходимых затрат, которая используется, исходя из внешнеполитических интересов государства. Государство является крупнейшим инвестором в отрасль, без его участия не приходится рассчитывать на создание современной инфраструктуры спорта.

На государственном уровне финансирование спорта выражается в участии правительства и местных органов власти в строительстве и содержании спортивных сооружений, оздоровительных центров и спортивных клубов, в подготовке спортсменов и спортивных специалистов, осуществлении научно-исследовательской и информационной деятельности.

Для реализации стратегической цели государственной политики в сфере физической культуры и спорта приняты [1]:

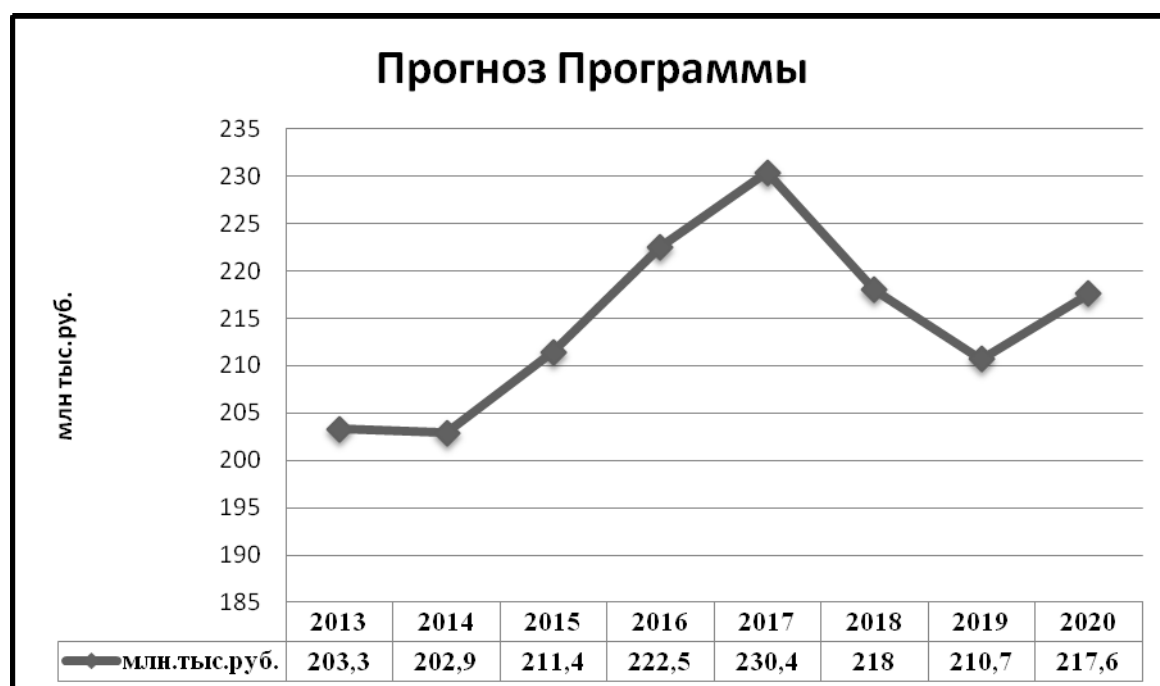
- Федеральная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 – 2015 года;

- проект федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в РФ на 2016-2020 годы (Проект Развития ФиС до 2020 года одобрен Правительством РФ в январе 2014 года);

- проект программы подготовки к проведению в Российской Федерации Чемпионата мира по футболу ФИФА 2018 года и Кубка конфедераций ФИФА 2017 года.

Программой предусмотрена работа по улучшению материально-технической базы школ, методическому, научному обеспечению, поддержке тренеров, созданию системы воспитания, отбора талантливых спортсменов для сборных команд России. Утверждён перечень базовых видов спорта в субъектах Российской Федерации по подготовке резерва спортивных сборных команд страны по олимпийским и паралимпийским видам, введены субсидии для оказания адресной финансовой поддержки организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва.

Спрогнозированный объем за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов РФ Программы в целом составляет 1716924205,76 тыс. рублей, с разбивкой по годам выглядит так:



Источник: [1]

Рисунок 1. Прогнозные показатели Программы "Развитие физической культуры и спорта" в 2013-2020 годах, за счет средств консолидированного бюджета РФ (млн. тыс. руб.)

Физическая культура и спорт – приоритетное социальное направление развития Санкт-Петербурга.

В Санкт-Петербурге реализуется долгосрочная целевая программа развития физической культуры и спорта на 2010-2014 годы, со сроком реализации в 5 лет [4].

Программой предусмотрено к 2014 г. в Санкт-Петербурге количество тренеров-преподавателей по видам спорта, работающих в отрасли, планируется довести до 5 тыс. человек, обеспеченность спортивными залами – до 1,5 тыс. кв. м на 10 тыс. населения, а обеспеченность бассейнами – до 120 кв. м зеркала воды.

Основные направления развития в сфере физкультуры и спорта – развитие массовой физической культуры, пропаганда здорового образа жизни, а также подготовка к крупному международному событию – чемпионату мира по футболу 2018 году, где Санкт-Петербург принимает непосредственное участие как города-организатора.

Долгосрочная целевая Программа развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге на 2010-2014 годы финансируется за счет

средств бюджета Санкт-Петербурга в объеме 39621217,7 тыс. руб. в том числе по годам:



Источник: [4]

Рисунок 2. Финансирование долгосрочной целевой Программы развития физической культуры и спорта в Санкт-Петербурге на 2010 – 2014 годы (тыс. руб.)

Из них, на строительство новых и капитальный ремонт имеющихся спортивных объектов выделено 14,6 млрд. руб. Планируется также строительство и введение в строй 11 спортивных объектов, проектирование 12 спортивных объектов и предпроектные работы по 8 спортивным объектам.

По информации Комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга приоритетными видами спорта являются: плавание (87,7 тыс. занимающихся), футбол 40 тыс. человек) и легкая атлетика (20 тыс. человек). Ожидается, что к 2014 году количество петербуржцев, систематически занимающихся физкультурой и спортом, увеличится с 16,4% до 28%. С 3,2% до 4,5% вырастет число спортивных сооружений.

Основными тенденциями в данной сфере будут: поддержка и популяризация физкультуры и спорта на федеральном и региональном уровнях, рост и участие негосударственного сектора в инвестициях в строительство и развитие спортивной инфраструктуры.

Важным условием эффективного развития инвестиционной привлекательности региона является комплексный подход к реализации политики в области инвестиций. В Санкт-Петербурге действует Программа улучшения инвестиционного климата на 2011 -2015 годы, которая подра-

зумекает активизацию участия бизнеса, научных и общественных организаций в инвестиционных процессах. В этой программе особое внимание уделено развитию рынка спортивно-оздоровительных услуг.

Объем рынка спортивно-оздоровительных услуг Санкт-Петербурга составляет 250 миллионов долларов, в основном частных инвесторов. При высоком спросе рынок спортивных комплексов нашего города представлен в основном масштабными объектами, совмещающими разные функции. При этом, по мнению аналитиков, отмечается существенная нехватка бюджетных инициатив по строительству объектов среднего размера на 500-800 посетителей. Предложения качественных современных специализированных объектов по футболу, баскетболу, теннису, хоккею ограничено, в связи с их окупаемостью не ранее, чем через 10 лет. Поэтому значительная часть таких объектов по-прежнему стоит сегодня при содействии госбюджета.

Для активизации инвестиционных процессов следует направить на работу с конкретными инвестиционными проектами частных инвесторов.

Ряд бизнесменов намерены развивать спортивно-оздоровительный рынок за счет частных объектов: спортивный комплекс «Явара-Нева», спортивный комплекс «Академия боевых искусств», гольф-клуб в Дюнах. На основе государственно-частного предпринимательства развиваются проекты хоккейного клуба «СКА» компании «Газпром-Инвест».

В связи с предстоящим чемпионатом мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года в Российской Федерации» прогнозный ориентировочный объем ассигнований – 150, 1 млн. тыс. рублей [1].

На софинансирование строительства и реконструкции 86 тренировочных площадок в федеральном бюджете предусмотрено в 2014 году 63,4 млн. рублей, в 2015 году – 253, 3 млн. рублей, в 2016 году – 1812,8 млн. рублей. Программа предусматривает строительство и реконструкцию 113 тренировочных футбольных площадок, из них 48 площадок для проведения предсоревновательных тренировок и 65 площадок для проведения тренировочных мероприятий.

По мнению экспертов, за последние пять лет объем вложений в спорт в России как минимум удвоился. Хочется отметить, что пока инвестиции в основном идут в наиболее популярные виды спорта – футбол, хоккей, волейбол, баскетбол и как флагман на ниве спортивных инвестиций, конечно же, лидирует «Газпром».

ОАО Газпром – как один из инвесторов этого мероприятия, планирует выделить 2,8 млрд. рублей на создание многофункционального центра, соответствующего требованиям FIFA и UEFA, наличие которого позволит проводить игры чемпионата России и матчей международного уровня, осуществлять тренировочный процесс всесторонней подготовки

команды «Зенит» к очередным матчам в период проведения Чемпионата России, международных турниров и в период межсезонной подготовки.

Итого расходы «Газпрома» на футбол (без учета строительства стадиона) за довольно короткий отрезок времени явно превысили 200 млн. долл. Не забывает «Газпром» и о питерской хоккейной команде СКА, бюджет инвестирования которой превышает 60 млн. долл. [3].

«Газпром» уделяет особое внимание воспитанию здорового подрастающего поколения. В рамках всероссийской программы «Газпром – детям», компанией в Санкт-Петербурге построено 17 физкультурно-оздоровительных комплексов, в которых созданы все условия для занятий различными видами спорта. В частности, в них расположены многофункциональные спортивные залы, оснащенные оборудованием для игр в мини-футбол, гандбол, баскетбол и волейбол, аэробные и тренажерные залы. В пяти ФОК находятся 25-метровые бассейны с условиями для обучения плаванию детей с ограниченными возможностями. Кроме усиления и улучшения клубной инфраструктуры, покупки новых футболистов, «Газпром» оплачивает строительство нового стадиона на 50 тыс. зрителей.

Московская компания ООО «Эй-Ту-Зет Рисерч» по заказу Комитета по инвестициям приступила к разработке маркетинговой стратегии Петербурга. Из 18 инвестпроектов Петербурга есть объекты спортивной инфраструктуры: конькобежный комплекс, крытый горнолыжный склон, легкоатлетическая арена, которые планируется построить за счет денег бизнесменов.

Автомобильный сектор – один из самых активных инвесторов в области спорта. На российском рынке автомобильные компании предпочитают футбол, олимпийские игры и хоккей. Автомобильные компании HYUNDAI, KIA являются международными партнерами FIFA 2018г. с вложением 280 млн. рублей.

Инвестиции в спортивные клубы, объекты и мероприятия не всегда обусловлены коммерческим интересом. Так, государство заинтересовано в престиже страны на международной арене и поддержанию здоровья нации. Частный инвестор ставит перед собой иные цели, связанные с бизнесом, политикой или собственным имиджем.

Спорт сегодня – территория для инвестиций в человеческий капитал. В этот мировой океан страстей и эмоций вливаются финансовые потоки, как государственного бюджета всех уровней, так и частные. Объектами внимания инвесторов становятся не только международные спортивные соревнования, но и клубы, стадионы и даже некоторые физкультурно-оздоровительные комплексы. Грамотно вложенные в спорт инвестиции при эффективном управлении оказывают влияние на развитие региона, способствуют притоку финансов в инфраструктуру Санкт-Петербурга.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (раздел «Развитие физической культуры и спорта»): Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008. – №1662-р.
2. Стратегия социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 года: Анализ социально-экономического развития Санкт-Петербурга. Версия 2. – СПб. 2013. – С. 180-187.
3. Афсати Джуйсоти. Спорт высших вложений [Электронный ресурс]: /А.Джуйсоти //Коммерсантъ Деньги № 44. – 12.11.2011. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/823483?themeid=1298>
4. <http://gov.spb.ru/law?d&nd=822401270&prevDoc=891826279>

С. Ю. Федорова

СПбГЭУ, программа «Управление человеческими ресурсами»

к.э.н., доцент Ильина Л.О.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННЫХ КОМПАНИЯХ

Статья посвящена вопросу формирования кадровой стратегии в компаниях, реализующих программы корпоративной социальной ответственности. Раскрываются возможные направления кадровой стратегии, которые соотносятся с принципами и ценностями КСО, предлагаются основные инструменты реализации кадровых стратегий.

The article is devoted to the question of the development of personnel policy in the companies that carry out corporate social responsibility programs. The research reveals possible tendencies of the personnel policy which are correlated with the principles and values of corporate social responsibility; the main instruments of personnel policy realization are offered as well.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, управление человеческими ресурсами, кадровая стратегия

Key words: corporate social responsibility, human resources management, personnel strategy

Современный бизнес в России находится на этапе развития социально-ответственной деятельности. Благодаря идеологии взаимодействия бизнеса с субъектами общества, обращено внимание к духовной и социальной сферам, заботе о репутации прозрачности своего бизнеса, что ведет к экономическому росту и успешному развитию. В условиях глобализации экономики, радикальных изменений производственных процессов современные концепции управления персоналом претерпевают качественные изменения: личность сотрудника приобретает ведущую роль при разработке кадровой стратегии организации. Т.н. социально-ответственные компании – это организации, которые осознают важность своего

вклада в решение задач социального развития и экологической безопасности и стремятся к максимальной эффективности, как в снижении негативных последствий своей деятельности, так и в оптимизации позитивного воздействия на общество. Они осознают важность работы в этом направлении, поскольку это является неоспоримым преимуществом компании в конкурентной борьбе

Еще в 1970-90-е гг. ведущие корпорации мира заметили, что регулярная публикация отчетности о благотворительных проектах и социальных инициативах бизнеса привлекает большее внимание инвесторов, улучшает имидж компании среди клиентов, а в обозримом будущем растёт прибыль и эффективность организации. Масштабность этих процессов к началу XXI в. привела к пониманию необходимости раскрытия в отчетности компаний корпоративной информации в соответствии с принципом «прозрачности»: требования к «открытости» распространились на три блока взаимодействия компаний с обществом: экологический (охрана окружающей среды), экономический (включающий в себя, кроме финансовых показателей, данные о заработной плате, производительности труда, создании рабочих мест, расходах на новые технологии и научные исследования, а также о затратах на обучение) и социальный (сведения о безопасности производства, условиях труда, здоровье персонала, текучести кадров, соблюдении трудового права, прав человека и т.п.) [1, стр.40]. Многие крупные компании и лидеры своих отраслей озаботились проблемой эффективности кадровой стратегии, которая в комплексе с общей стратегией бизнеса влияет на успех организации.

Формирование кадровой стратегии – важный этап в развитии корпоративной социальной ответственности и взаимодействии с внутренней средой. Являясь генеральной линией в работе с персоналом, кадровая стратегия предполагает разработку состава и последовательности принимаемых решений для достижения системой управления человеческими ресурсами поставленных стратегических целей. [2] В свою очередь, она составляет основу кадровой политики, реализуемой непосредственно службой персонала и менеджментом компании. Таким образом, кадровая стратегия является своеобразным компасом в управлении человеческими ресурсами.

В зависимости от состояния бизнеса, стадии развития компании формируются различные типы кадровых стратегий – одни нацелены на снижение издержек на персонал и повышение качества продукции (услуг); другие – на инновационное развитие; третьи – на динамический или умеренный рост прибыли. В зависимости от приоритетов и масштабов компании менеджмент может комбинировать инструменты различных стратегий для достижения своих целей.

Как показывает практика, социально-ответственные компании, как правило, грамотно выстраивают свою кадровую стратегию и у них отла-

жены бизнес-процессы. Главным показателем того, что выбранная кадровая стратегия дает результат, является конкурентное преимущество, получаемое организацией при воплощении в жизнь выбранного типа стратегии, рост эффективности и прибыльности компании. Тем не менее, для большинства крупных компаний в России характерно наличие недостаточно проработанной кадровой стратегии, что ведет к снижению их рыночной конкурентоспособности и эффективности оперативной деятельности. Грамотно идентифицированная стратегия могла бы дать им дополнительные преимущества и экономические выгоды.

Особенности формирования стратегии социально-ответственных компаний состоят в том, что процесс планирования и определения целей и ключевых показателей развития невозможен без учета стратегии устойчивого развития и стандартов КСО (ISO 26000:2010, IC CSR-08260008000), которые были разработаны Центром экспертных программ Всероссийской организации качества (ВОК) в 2007 г. и доработаны в 2010 г. Международным комитетом по КСО (IC CSR).

Соблюдение указанных стандартов влияет на проработку и корректировку стратегии в части определения принципов ведения отчетности бизнеса, организационного управления, соблюдения и защиты прав человека, трудовых и деловых практик, помощи местному сообществу, привлечения к добровольческой деятельности, уважения интересов всех заинтересованных сторон. В части управления человеческими ресурсами ключевым направлением проработки стратегии становится соблюдение принципов КСО по отношению к внутренней среде компании. [3] Ценности социальной ответственности высоко коррелируют с концепцией устойчивого развития, поэтому основным достижением реализации обновленной стратегии в компании становится стабильность, которая подразумевает под собой более эффективную систему управления человеческими ресурсами.

Идентификационная кадровая стратегия в концепции устойчивого развития транслирует сотрудникам через организационную культуру активную жизненную позицию, креативное мышление, развивает высокий уровень инициативности в деятельности, повышает уровень лояльности к компании и помогает ассоциировать себя с ней, повышает самооценку и продвигает идеи эффективного самоконтроля в профессиональной деятельности. Ценностями такой кадровой стратегии являются уважение и доверие, стремление работать на результат.

Для того чтобы качественно реализовать данные принципы в работе, службы персонала проводят мониторинг и анализ текущей кадровой ситуации. В соответствии с выдвинутыми ориентирами и ценностями формируется кадровая концепция. Затем прогноз внутренней и внешней среды, элементы PEST- и SWOT-анализа позволяют разработать альтернативные варианты кадровых стратегий. По итогам выбора лучшего вариан-

та, планируется кадровая политика и прорабатываются инструменты управления человеческими ресурсами и средства достижения поставленных целей. [2]

Среди наиболее популярных инструментов повышения эффективности деятельности организации, успешно примененных в социально-ответственных компаниях, следует выделить:

- внедрение грейдовой системы оплаты труда, которая устанавливает целевые показатели деятельности и учитывает высокий уровень приверженности работников целям компании, применение индивидуального уровня вознаграждения;

- введение в штат специалистов по КСО, экономике труда, мотивации и адаптации персонала;

- функциональное распределение зон ответственности сотрудников, влекущее за собой (как минимум) изменения в содержании работы кадровых служб либо организационной структуры в целом;

- интеграционное развитие работников на основе систематического проведения их обучения, повышения квалификации работников в своей компании и в компаниях-партнерах; развитие управленческих компетенций менеджеров всех уровней; использование наставничества, дистанционного и очного практико-ориентированного обучения руководителей функциональных подразделений;

- систематическая работа с кадровым резервом, проведение стажировок для талантливых молодых специалистов;

- создание концепции управления талантами в компании, Центров оценки и развития, что способствует снижению текучести кадров, повышению их лояльности, формированию имиджа благополучной компании у потенциальной рабочей силы; [4]

- создание или расширение компенсационного пакета, включающего дополнительное медицинское страхование, бесплатное дотационное питание, страхование жизни сотрудников и членов их семей, путевки в оздоровительные учреждения, материальную поддержку в экстренных ситуациях, возмещение затрат на переезд из другого города, жилищные программы и т.д.) [5];

- оздоровительные и спортивные мероприятия для сотрудников;

- разработка корпоративного кодекса и развитие деловой этики;

- введение детализированных инструкций по работе с оборудованием и мер экстренной помощи в чрезвычайных ситуациях [6].

Все перечисленные меры являются эффективными элементами кадровых стратегий социально-ответственных компаний и преследуют следующие цели: обеспечение максимальной вовлеченности и лояльности персонала к делам компании через повышение его личной ответственности.

сти и удовлетворение индивидуальных потребностей работников; через развитие человеческих ресурсов и управление талантами благодаря образовательному комплексу; через создание динамичной и позитивной организационной культуры.

Таким образом, при формировании кадровой стратегии социально-ориентированные компании используют различные концептуальные подходы, но преобладает концепция устойчивого развития либо умеренного роста. При выборе этими компаниями кадровой стратегии учитываются ценности и требования их социальной деятельности, которые соотносятся с ориентирами в бизнесе. При грамотном управлении целями и применении современных инструментов управления человеческими ресурсами эти компании получают на рынке конкурентные преимущества и обеспечивают устойчивое развитие бизнеса.

Литература:

1. Веревкин Л.П. Социальная ответственность бизнеса // Мониторинг общественного мнения. – 01-02/2010. – №1 (95).– С. 37-48.
2. Ижбулатова О.В. Формирование и реализация кадровой стратегии предприятия // Управление персоналом. – 2007. – №1. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/formirovanie-i-realizaciya-kadrovoy-strategii-predpriyatiya>.
3. Международный стандарт КСО ISO/FDIS 26000. Руководство по социальной ответственности. Перевод «Эрнст энд Янг» (СНГ).
4. МТС. Годовой отчет за 2012 год. Режим доступа: <http://www.report2012.mts.ru/ru/politics.html>.
5. СИБУР. Годовой обзор за 2012 год. Режим доступа: http://www.sibur.ru/upload/upload/SIBUR_AR_2012%28RU%29%20_FINAL_Website.pdf.
6. Газпром нефть. Годовой отчет в области устойчивого развития за 2012 год. Режим доступа: http://ar2012.gazprom-neft.ru/upload/Gazprom_Neft_SR_2012_rus.pdf.

Чэнь Ханлэй

СПбГЭУ, программа Управление человеческими ресурсами
к.э.н., доцент Круглов Д.В.

**К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧИНГА
КАК ИНСТРУМЕНТА УЧР ОРГАНИЗАЦИИ**

В статье рассмотрено понятие коучинга, ключевые принципы его реализации и элементы коучинга как технологии управления человеческими ресурсами

In the article there are investigated the term of coaching, the basic principles of its realization as well as elements of coaching as a technology of human resource management.

Ключевые слова: коучинг, управление человеческими ресурсами

The key words : coaching, the human resource management

В условиях глобальной конкуренции, когда повышается зависимость стабильного развития предприятия не только от производственных и финансовых ресурсов, но и, прежде всего, от трудового потенциала и от способов работы с трудовым коллективом, использование инновационных технологий в управлении кадрами приобретает особую актуальность. Одной из таких технологий выступает применение инструментария коучинга.

Термин "coaching" был введен в бизнес-терминологию в начале девяностых годов Джоном Уитмором, английским бизнесменом и консультантом, и сейчас употребляется в кругах западного бизнеса так же часто, как термин «прибыль». При этом означает он нечто существенно большее и иное, чем просто дословно переводя – "наставление, тренировка, подготовка". Международная Федерация Коучинга определяет коучинг как прогрессирующее взаимоотношение, которое фокусируется на том, что клиент предпринимает действия направленные на реализацию своего видения, целей или желаний. Учитывая все вышесказанное, по моему мнению, коучинг можно определить как специальную деятельность, направленную на развитие потенциала человека или группы, основанную на применении специальных методов, описанных ниже. Фундаментальные принципы коучинга строятся на научных достижениях в областях нейролингвистического программирования, гуманистической психологии, универсальных этических принципах и здравом смысле. К ним относятся:

1. Принцип роста и изобилия, в основе которого лежит видение того, что человек не просто может, но и с неизбежностью будет достигать большей эффективности в труде;
2. Принцип коммуникации, смысл которого состоит в том, что человек не может не вступить в коммуникацию в силу своей природы;
3. Принцип системности, состоящий в том, что сознание, тело и внешнее окружение человека являются частями единой системы, единообразно реагирующей на изменения;
4. Принцип сфокусированности на поиске решения;
5. Принцип утилизации, раскрывающий прагматическую суть коучинга: принятие и использование всех возможностей человека.

Коучинг включает в себя следующие обязательные фазы: фазу предварительной диагностики, фазу решения практической задачи, фазу содержательного анализа результатов (промежуточных или окончательных), фазу анализа и супервизии (руководства) процесса, фазу рекомендации по дальнейшему решению данной или последующих задач, фазу рекомендации по решению аналогичных видов задач, фазу рекомендации по саморазвитию представителей заказчика.

Как форма индивидуальной работы с ключевыми лицами организаций коучинг включает в себя три элемента:

1. Индивидуальное консультирование: открытие клиенту нового взгляда на себя и на бизнес через разбор различных реальных микроситуаций, связанных с обстановкой в офисе, с выяснением отношений с людьми, т.п.

2. Индивидуальный тренинг, в ходе которого моделируются различные виды деятельности в организации.

3. Психотерапия. Конечно, коучинг – ни в коем случае не психотерапевтическое консультирование, а поиск внутренних ресурсов человека, однако в той мере, в какой это необходимо, коуч помогает разобраться в чувствах, переживаниях и других проявлениях внутренней жизни.

Метод коучинга отлично работает практически в любой сфере деятельности, но особенно он эффективен в области образования персонала. Так, предпосылками внедрения коучинга в CHENXI- компании, занимающейся хранением и грузоперевозкой нефти и нефтепродуктов воздушным и морским транспортом в 2012 году стали низкий уровень теоретической подготовки сотрудников, отсутствие обучения сотрудников, отсутствие требований к должностям, в связи с этим – отсутствие четких официальных критериев отбора персонала и плана замещения вакантных мест, отсутствие научной обоснованности потребности в персонале и субъективный характер ее оценки, недостаточное использование внешних источников найма персонала, не применение современных методов поиска и отбора персонала. Функции по управлению персоналом в CHENXI осуществлял отдел кадров. Выявленные недостатки обусловили необходимость разработки организационного проекта совершенствования управления трудовым коллективом, главным образом – разработку рекомендаций по решению проблем в сфере обучения и повышения квалификации руководителей отделов компании CHENXI. В связи с этим было предложено внедрить план обучения менеджмента среднего звена на год вперед, в разбивке на две части, включающие теоретические занятия и полевые тренинги. Результатом работы с коллективом стало улучшение значений важнейших показателей деятельности фирмы: при прочих равных, повышение производительности труда, увеличение рентабельности производства и продаж, как следствие- увеличение годовой прибыли. Было отмечено значительное улучшение взаимоотношений в коллективе, значительно возросла личная эффективность каждого отдельного менеджера, коучинг способствовал составлению общего командного представления о будущем организации, позволил сотрудникам быстро осознать необходимость в проведении реорганизации компании и уменьшить, таким образом, сопротивление переменам со стороны коллектива.

Подытоживая вышесказанное следует отметить, что, безусловно, коучинг не является панацеей в решении всех проблем – в успешности самого метода большую роль играет заинтересованность обучаемого в дости-

жении каких-либо результатов, поэтому максимальную пользу от коучинга можно ожидать в том случае, когда человек готов активно действовать для достижения поставленных целей.

Литература:

1. Управление человеческими ресурсами. Под редакцией Максимцева И.А., М., издательство Юрайт, 2012 год.

Э. С. Шашина

СПбГЭУ, программа "Управление человеческими ресурсами"
д.э.н., профессор Алиев И.М.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье рассматриваются вопросы методического обеспечения оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления с применением современных кадровых технологий Автор представляет ряд рекомендаций, которые могут помочь при проведении оценочных мероприятий.

This article discusses methodological support performance evaluation of local governments using modern technology staffing . Author represents a single set of recommendations that can help during the assessment activities.

Ключевые слова: оценка эффективности, органы местного самоуправления, мониторинг, показатели эффективности, кадровые технологии, принципы организации оценочной деятельности.

Keywords: performance evaluation, local authorities, monitoring, performance, staffing technology, principles of valuation activity

Основная проблема оценки эффективности деятельности муниципальных служащих заключается в их особенностях труда, который, с одной стороны, характеризуется высоким уровнем творчества, а с другой, сложностью управленческих функций. Данные факторы серьезно затрудняют оценку эффективности их деятельности. Поскольку муниципальный служащий непосредственно не создает материальных ценностей, а объектом его внимания является информация, то применение модели "затраты-выпуск" для оценки эффективности будет не вполне обоснованным. Категория "эффективность деятельности служащих" определяется через понятия "результаты", "общественные цели и потребности".

Помимо вышеперечисленных сложностей работы муниципальных служащих можно выделить следующие, но не менее важные:

1. Не достаточное количество и качество показателей, по которым можно оценить работу муниципальных служащих.

2. Низкий уровень открытости данных о деятельности муниципальных служащих и о их деятельности.

3. Не налажена электронная обратная связь с населением для оценки эффективности деятельности муниципальных служащих.

4. В ряде случаев отсутствие мотивации служащих для работы на результат.

Некоторые основные ошибки, которые допускаются при оценке эффективности и результативности государственных гражданских и муниципальных служащих:

- ✓ разные стандарты для работников, выполняющих одинаковую работу;
- ✓ сходство убеждений и взглядов как фактор, влияющий на оценку;
- ✓ предубеждение лица, проводящего оценку;
- ✓ оценка не в целом, а по одной из характеристик;
- ✓ изменение стандартов в ходе проведения оперативной оценки;
- ✓ придание большего значения поведению работника в период, непосредственно предшествующий оценке, по сравнению с поведением в течение всего оцениваемого периода;
- ✓ использование узкого диапазона оценок;
- ✓ стремление завысить оценку;
- ✓ сравнение работников друг с другом, а не со стандартами деятельности.

Одним из механизмов совершенствования должна стать оценка эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих с применением различных современных кадровых технологий:

- при проведении конкурса на замещение должности гражданской и муниципальной службы;
- при включении в кадровый резерв;
- при проведении аттестации;
- при проведении квалификационного экзамена на классный чин;
- при определении приоритетов системы подготовки и повышения квалификации.

Оценка должна осуществляться в соответствии с показателями эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского и муниципального служащего, в интересах обеспечения уровня их профессионализма, соответствующего требованиям задач и функций современного государственного и муниципального служащего.

Особое место в работе со служащими должны занимать:

- регулярная аттестация государственных и муниципальных служащих,
- сдача квалификационных экзаменов гражданских служащих при каждом изменении места и характера деятельности служащего,

- регулярное повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.

Анализируя основные аспекты оценки государственных служащих, а так же типичные ошибки в подходах к данному процессу, можно выделить ряд рекомендаций, которые могут помочь при проведении оценочных мероприятий.

Нужно взять за правило и всегда руководствоваться научными принципами и методами оценки профессионализма кадров вообще, результативности и эффективности их деятельности в частности, причем делать это не избирательно – "этот метод подходит, а этот нет; эта методика годится, а другая нет", а опираться на всю возможную совокупность пригодного для этих целей инструментария. При этом важно следовать апробированным и положительно зарекомендовавшим себя принципам организации оценочной деятельности. Можно назвать главные из них:

- *Принцип регулярности оценки*
- *Принцип объективности оценки*
- *Принцип независимости оценки*
- *Принцип комплексности оценки*
- *Принцип целевой направленности*
- *Принцип дополняемости оценки*
- *Принцип целесообразности оценки*
- *Принцип последовательности оценки*
- *Принцип экономической оправданности оценки.*

С целью совершенствования методологического инструментария по проведению оценки эффективности деятельности муниципальных служащих и выстраивания единой, взаимосвязанной системы оценки органов власти в нормативные акты, регламентирующие работу по оценке деятельности органов местного самоуправления необходимо осуществить ряд мер.

Необходимо уточнить и расширить перечень дополнительных показателей, используемых в оценке эффективности, внести изменения в методику мониторинга эффективности деятельности муниципальных служащих, в том числе, в части оценки эффективности расходования бюджетных средств.

Необходим системный мониторинг по достижению органами местного самоуправления установленных целевых индикаторов. На данный момент на уровне муниципальных образований Санкт-Петербурга организована работа по распространению лучшей практики муниципального управления, но она нуждается в постоянной доработке и совершенствовании.

Так, например, в результате применения оценки результативности деятельности органов местного самоуправления 16 муниципальных обра-

зований признаны наилучшими по показателям комплексной оценки достижения нормативов социально-экономического развития. Главам отстоящих муниципальных образований было бы полезно проанализировать аналогичный опыт успешных, и по возможности перенять его.

Литература:

- 1) Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – Изд. 2-е доп. и испр. – М.: ООО «Т. Д. «Элит – 2000», 2002. – 560 с.
- 2) Коханов, Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность / Е. Ф. Коханов. – М.: Юнити-ДАНА, 1996. – 238 с.

СЕКЦИЯ 25. ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ

Е. Д. Битенский

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
д.э.н., доцент Эмиров Н.Д.

АКТУАЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛИЗАЦИИ ДОБЫВАЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ ДЛЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Данная статья посвящена теме актуальности национализации в Российской Федерации. В статье кратко представлена история национализации и приватизации в Российской Федерации.

This article is about topically of nationalization in the Russian Federation. There are history of privatization and nationalization in the Russian Federation from this article.

Ключевые слова: национализация, приватизация, добывающие отрасли, реформа.

Key words: nationalization, privatization.

Национализация и приватизация – очень связанные процессы. Невозможно рассуждая о национализации не затронув тему приватизации, поэтому в начале статьи рассмотрим процесс повальной приватизации в России 90х годов. На наш взгляд, главной причиной актуальности национализации в наши дни являются ошибки именно того периода.

Суть экономической реформы начала 90-х годов заключалась в том, чтобы провести малую приватизацию, оттягивающую на себя бóльшую часть «денежного навеса», а после проведение либерализации цен. Подобным образом планировалось действовать и в рамках производственного сектора – первый этап – приватизация (создание акционерных обществ), сокращающая излишки денежной массы на счетах предприятий, и только после – либерализация их цен. Таким образом, рост цен не был так ощутим, как это было на практике, а проблема стабилизации не была бы столь ощутима.

Несмотря на все это, правительство, которое было сформировано в конце 1991 года, воспользовалось в качестве реформ шоковой терапией, которая до этого была успешно проведена в Польше. Скорее всего, именно изменение последовательности действий на обратную: либерализация-стабилизация-приватизация, и послужила основной ошибкой реформаторов. На деле получилось и того хуже: сначала либерализация, затем приватизация, и только потом стабилизация. В Польше в свою очередь выдержали большую паузу после либерализации, которая оказалась намного эффективнее отечественной.

Либерализация цен с начала 1992 года послужила их резкому увеличению. Справиться с их ростом не удавалось на протяжении всего 1993 года. В итоге ситуация обернулась невыплатами зарплат населению из-за нехватки наличности в банках. И именно в этот момент реформаторы начали массовую приватизацию. Трудно представить более неудачный момент для приватизации, чем высокая инфляция, пик денежного дефицита и неплатежей. Разве что политическими мотивами объясняется столь странный подход.

С юридической точки зрения приватизация оказалась запутана, в итоге она стала исключительно трудным процессом. Рядовые граждане просто терялись при виде многообразия возможностей. Ведение бизнеса в свою очередь, происходило чрезвычайно непрозрачно. В итоге в выигрыше оказывались те, кто скупал чеки у населения за бесценок, и те, кто лоббировал свои интересы во властных структурах.

Как не сложно заметить, приватизация не проводилась в интересах цивилизованного бизнеса и общества. Хотя, скорее всего, правительство и не ставило перед собой таких целей.

Говоря о польском опыте можно отметить, что там не спешили с масштабной приватизацией, и даже когда она началась, в нее заложили следующие принципы: учитывать мнения иностранных инвесторов и консультантов, распределять блага для всего общества, не допускать коррупционных действий. Очевидно, абсолютно отличное отношение к приватизации. Приватизация рассматривалась не как грабеж государства, а как развитие возникающих форм ведения бизнеса и выгоды для общества в целом. В нашей же стране подобных целей перед приватизацией не ставилось. Существовала единственная цель – как можно раньше избавить государство от собственности.

Правительство пошло по данному пути в какой-то степени в результате недопонимания экономических реалий, и последствий совершенных ими реформ, а также в какой-то степени в результате осознанных действий, которые подтолкнули процессы первоначального накопления капитала.

Таким образом, главной проблемой массовой приватизации начала 90х годов стал тот факт, что она происходила в пользу узкого круга лиц, а не во благо всех граждан. В ходе этого процесса контроль над природными ресурсами (которые по Конституции принадлежат каждому гражданину в равной степени) перешел в руки опять-таки узкого круга лиц.

Углубление в изучение вышеупомянутых процессов подталкивает к размышлениям о национализации. Национализация в Российской Федерации проводилась в крупных масштабах во второй половине нулевых годов. Безусловно, по сравнению с повальной приватизацией 90х годов это является положительным опытом, но также стоит обратить внимание, что

данные процессы проводились далеко не в пользу бюджета, и тем более не в пользу общества. Выгоду от национализации получали лишь государственные корпорации, поглощающие частные компании и выкупающие акции у инвесторов с максимальной поддержкой государственного бюджета и отказа государства от получения дополнительных прибылей.

Говоря о методах освобождения инвесторов от собственности, следует отметить «креативные» подходы, применяемые в ходе национализации.

1. Давление со стороны правоохранительных органов или со стороны налоговой службы.

2. Покупка по символической цене в результате кризиса или создания финансовых ловушек.

3. Использование «непрозрачных» схем.

4. Покупка активов по откровенно завышенной цене.

Таким образом, все вышеперечисленные методы можно разделить на два основных: покупка активов по заниженной или завышенной цене. Приобретение по рыночным ценам происходило за редким исключением.

Совершение покупки по заниженной цене производилось в интересах государственных корпораций, и, соответственно, являлось основным методом национализации. Для достижения низкой цены применялось все многообразие средств государственного давления, включая заведение уголовных дел и лишение свободы на долгие годы. Заключение сделки по завышенной цене происходит в пользу продавца.

Не маловажен и тот факт, что национализация в РФ происходит абсолютно бессистемно. Она не является частью государственной политики, а законодательство в данной области практически отсутствует.

В нулевые годы масштаб национализации был колоссальным. Провести денежный эквивалент представляется возможным далеко не для всех сделок, но, даже рассматривая имеющиеся цифры, можно с уверенностью сказать, что они превосходят цифры по приватизации.

Так в период с 2004 по 2007 год проведено сделок на сумму свыше 65 млрд. долларов [6].

Приобретения, совершенные во время кризиса 2008-2009 годов, скорее всего, были еще масштабнее, ведь оценить их еще труднее. Один 40% пакет акций Ростелекома до кризиса стоил 13 млрд. долларов. Контрольные пакеты акций и недвижимость многих компаний были приобретены буквально за копейки, хотя до кризиса их стоимость измерялась миллиардами долларов [6].

В сравнение с этими цифрами, за период с 2001 по 2010 год поступления в бюджет от приватизации составили около 14 млрд. долларов [6]. В результате нулевые годы были ознаменованы временем укрепления государственного сектора в экономике и периодом набирающей обороты национализацией.

Невозможно сказать однозначно была ли национализация нулевых годов положительным или отрицательным опытом. По сравнению с повальной приватизацией 90х годов (в которой было скорее больше негативных сторон) это обратный процесс, то есть не отрицательный, но в тоже время его сложно охарактеризовать как положительный процесс для всего народа России. Выгодным он оказался в основном только чиновникам.

Не возможно не согласиться с тем фактом, что чем больше государство сосредоточено в экономике, тем удобнее государству ее контролировать. Но в тоже время это может способствовать увеличению возможностей для развития коррупционной составляющей, потому что не к чему другому и не может привести непрозрачность государственных корпораций.

На наш взгляд, национализация в добывающих отраслях необходима. Исходя из того, что лишь благодаря переходу всех природных ресурсов и права распоряжаться ими под юрисдикцию государства можно реализовать права граждан нашей страны на равное право владения всеми природными ресурсами, что закреплено в главном законе нашей страны. В тоже время, как уже можно было не раз убедиться, наличие контроля со стороны государства в какой-либо отрасли далеко не всегда означает, что это будет использоваться во благо народа. К сожалению, не являются редкостью случаи, когда люди наделенные властью используют ее в своих корыстных целях.

Национализацию проводить необходимо, но, в тоже время, ее необходимо проводить грамотно. Для этого требуется провести ряд реформ, которые помогут увеличить прозрачность работы государственных, а также позволят перевести природные ресурсы под юрисдикцию государства. Это поможет направлять доходы от добычи природных ресурсов на благо общества, а не отдельных граждан. Говоря о цифрах, стоит отметить, что полная национализация только газовой отрасли принесет государству дополнительный доход порядка 1,2 триллиона рублей в год, что составляет 1,5% от ВВП [2].

Литература:

1. Конституция Российской Федерации // М.: Эксмо, 2013.
2. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.gks.ru>.
3. Михайлов А.Ю. Приватизация в России: мифы и реальность // Эко. – 2011. – №6.
4. Лавровский И. России нужна обратная национализация // Новые ведомости. – 17.01.2014.
5. Смирнова А. Экономике нужна хирургическая операция по национализации // «Накануне.Ру». – 24.12.2013.
6. Михайлов А.Ю. Путинская национализация России // «Газета.Ру». – 16.01.2012.

О. А. Блинова

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

д.э.н., доцент Эмиров Н.Д.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМИ ОБЪЕКТАМИ НА УРОВНЕ РЕГИОНА

Статья посвящена проблемам своевременного обеспечения населения объектами социальной инфраструктуры. Рассматривая ситуацию в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, описаны сложности, с которыми сталкиваются региональные и местные власти при необходимости финансирования строительства объектов дошкольного, начального и среднего образования.

The article is devoted to the problems of providing public social infrastructure in time. Further the difficulties regional and local authorities face while financing construction of elementary, middle and pre-schools are described on the example of the situation in St. Petersburg and Leningrad region.

Ключевые слова: социальная инфраструктура, бюджет, государственно-частное партнерство, программный бюджет, стратегическое планирование, бюджетное планирование

Key words: public social infrastructure, budget, public-private partnership, the program budget, strategic planning, budget planning

В последнее время приобрели актуальность вопросы финансирования строительства школ и садов. Ввиду износа существующих объектов, а в иных регионах с развитием жилищного строительства, а также прироста населения с логично увеличивающимся спросом на места в объектах образования, возникает необходимость полноценного обеспечения населения дошкольными учреждениями, объектами начального и среднего образования. Вопрос финансового обеспечения строительства новых государственных объектов, и реконструкция существующих организаций находится на региональном уровне. В соответствии с требованиями федерального законодательства об органах местного самоуправления обязанность по обеспечению территории социальной и инженерной инфраструктурой также лежит на местных органах власти [4].

Рассматривая ситуацию развития городских территорий, имеют место несколько механизмов, предусмотренных законодательством. Например, механизм развития застроенной территории (РЗТ), когда под преобразование предоставляется территория квартала с ветхим жильем, или механизм комплексного освоения территорий (КОТ) для строительства нового жилого квартала или района. В обоих случаях право на осуществление РЗТ или КОТ приобретает победитель открытого конкурса, условиями которого являются в том числе обязательства по строительству тех или иных объектов инфраструктуры. Что происходит при освоении крупных

участков в частной собственности, позволяющих разместить необходимое количество объектов социальной инфраструктуры? Возникает вопрос: а кто их будет финансировать строительство, и у кого они будут на балансе в итоге? При варианте развития земель, находящихся в частной собственности, в некоторых регионах, власти также пытаются возложить на девелопера строительство инфраструктуры за свой счет.

Для крупного девелопера не составляет труда построить, допустим, здание школы, если осваивается довольно большая площадь земельного участка, а рядом нет таких объектов. Но при этом ни один застройщик не хочет иметь школу на своем балансе. Естественно, что школу следует передать государству и вернуть потраченные деньги. Но механизм передачи пока не отрегулирован. Например, по словам пресс-секретаря НП «СРО «Самарская гильдия строителей» Андрея Большакова, при реализации проекта комплексной застройки жилья «Новая Самара» были созданы объекты инженерной инфраструктуры. Но для строительства объектов социальной инфраструктуры, дорожной сети у муниципалитета средств нет. Позволить привлечь на это деньги может система государственно-частного партнерства.

«Этот механизм позволит нам в кратчайшие сроки построить здания взрослой и детской поликлиник, а также два детских сада и общеобразовательную школу как минимум на 1 000 мест. Проекты этих социальных объектов у нас уже спроектированы и согласованы. Построим мы их быстро. Но до сих пор не решен вопрос с финансированием, – сообщает эксперт. – Мы готовы предоставить под строительство землю, подвести коммуникации, у нас достаточные мощности, но мы не можем за свой счет (и за счет наших дольщиков) строить государственную поликлинику, государственную школу или муниципальный детский сад» [14].

Государственно-частное партнерство (ГЧП). Проект Федерального закона № 238827-6 «Об основах государственно-частного партнерства в Российской Федерации» находится на рассмотрении в Государственной думе с марта 2013 года.

Цель законопроекта:

- Создание правовых условий для привлечения инвестиций на основе государственно-частного партнерства в экономику Российской Федерации;
- Повышение качества и обеспечение доступности предоставляемых населению госуслуг.

ГЧП – взаимодействие публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, осуществляемое на основании заключенного по результатам конкурсных процедур ГЧП, направленного на повышение качества и обеспечение доступности предоставляемых услуг населению, а также на привлечение в экономику частных инвестиций, в соответствии с которым частный и публичный партнеры принимают на себя

обязательства. ГЧП развивается там, где наблюдается недостаток бюджетных средств. Например, в Москве проблем с бюджетом до недавнего времени не возникало. А вот Санкт-Петербург стоит на первом месте в рейтинге регионов по уровню развития ГЧП на начало 2013г. согласно данным Центра развития ГЧП. В Санкт-Петербурге есть и законодательная база в этой области на уровне региона [18]. Если рассмотреть строительство таких объектов социальной инфраструктуры как детские сады и школы, в Санкт-Петербурге используется именно выкуп построенных социальных объектов городом. Так в 2011 году компания «Балтрос» построила по ГЧП первую в Петербурге (да и в России) школу. В 2013 году компания «Балтрос» получила разрешение на строительство еще шести объектов [15]. Тем не менее, такая схема не получила широкого распространения.

Из-за отсутствия бюджетных средств, город не вкладывается в объекты разово, а выкупает их в рассрочку на несколько лет, срок может достигать 10 лет и более, выкуп построенного здания в течение десяти лет повышает затраты бюджета на 10-20%. Инвестиционной привлекательности такие проекты не имеют [15].

Формально город не может принуждать застройщиков строить объекты образования за свой счет. Но в Санкт-Петербурге власти используют рычаг давления в виде согласования или несогласования проектов планировки территорий. Это привело к тому, что застройщики сами строят детские сады и школы и дарят их городу. При этом возникают проблемы двойного налогообложения, в результате чего стоимость таких объектов возрастает, по некоторым оценкам, на треть [16].

Правительство Ленинградской области внедряет новый механизм привлечения финансирования строительства социальных объектов в местах активной застройки. В рамках соглашения «О сотрудничестве между правительством Ленинградской области, администрациями муниципальных образований и застройщиками при реализации проектов комплексного освоения земельных участков в целях жилищного строительства на территории Ленинградской области» администрация региона обещает застройщикам компенсировать расходы на создание социальной инфраструктуры в размере 70% уплаченных в областной бюджет налогов. В 2012 году по этой схеме уже был выкуплен детский сад в п. Новое Девяткино, построенный компанией «Арсенал-Недвижимость». С начала 2013-го по этой программе было заложено три детских сада. В 2014-2015 годах планируется строительство трех школ в деревне Кудрово и двух – в поселке Мурино [11].

Риски, что намеченное в рамках программы не будет выполнено, безусловно, меньше, чем при обычном строительстве за счет бюджетных средств. Но они все-таки есть. Застройщики высказывают опасения, что

уплаченных ими налогов может не хватить на выкуп, к примеру, большой школы, построенной по современному проекту. В таком случае жители микрорайона могут вместо обещанного государственного образовательного учреждения получить частный детский сад или школу с платным обучением [15]. Помимо прочего схема строительства социальных объектов за счет инвестора эффективна там, где строительство дополнительных объектов будет не в убыток реализуемому проекту в целом, а также для застройщика, располагающего соответствующими земельными ресурсами. Что же делать с проблемными зонами уже сложившейся среды, в условиях точечной (уплотнительной) застройки?

В недавнее время в Санкт-Петербурге получила практику схема благотворительного счета. В Комитете по строительству Санкт-Петербурга, исходя из собственной практики, вывели цену одного места в детском саду и школе – получилось 1,2 и 1,4 миллиона рублей соответственно. Применяя норматив по необходимому количеству мест в садах и школах на 1000 жителей для Санкт-Петербурга, можно посчитать, сколько с любого нового дома приходится денег на эти два объекта. Строители могут добровольно внести эти деньги на благотворительный счет [16]. В Комитете по строительству заверяют, что никакой связи между внесением денег и получением каких-либо согласований нет. Но глупо предполагать, что строители будут заниматься благотворительностью, не получив твердых гарантий [16].

Помимо сложностей финансирования строительства социальных объектов, возникает вопрос агломерации и использования инфраструктуры жителями смежных регионов. Яркий пример – интенсивная жилая застройка в Ленинградской области на границе с Санкт-Петербургом. Привлекательность таких территорий для инвестора не вызывает сомнения. Как правило возведение жилья идет с опережением строительства инфраструктуры, что вынуждает жителей новостроек пользоваться объектами социального обеспечения ближайших районов Санкт-Петербурга. Так же стоят вопросы «отсталости» строительства инфраструктуры в целом относительно строительства жилья, за счет чего случаются стройки, так сказать «в чистом поле», с невозможностью ввести дом в эксплуатацию без подключения к инженерным сетям сети ввиду их отсутствия. В каждом из неблагоприятных сценариев развития событий в первую очередь страдает дольщик, гражданин, житель. Очевидно нарушение сбалансированности и очередности строительства объектов жилья и инфраструктуры. Стоит задача рационального и своевременного расходования бюджетных средств в сфере социальной инфраструктуры на уровне региона, а также регулирование планирования строительства, увязка с развитием поселения. Решением может стать внедряемое сейчас в государстве программно-целевое бюджетирование. Программно-целевое бюджетирование должно соответ-

ствовать развитию субъекта РФ, документам территориального планирования субъекта РФ, муниципального района, муниципального округа, и генерального плана поселения или округа. В генеральном плане описывается перспективное развитие поселения, цели, задачи, а также планируемые для размещения объекты местного значения, в том числе относящиеся к объектам образования, основные перспективные показатели и расчетный срок их достижения. Программно-целевое бюджетирование как инновационное направление реформирования бюджетного процесса должно основываться на экономико-математическом моделировании, включающем социальную, экономическую, демографическую, экологическую и иные стороны, характеризующие результативность программы [12].

Приведет ли программно-целевое бюджетирование к положительным результатам в области управления социальными объектами, будет зависеть от качества моделирования программ и самого процесса реализации.

Литературы:

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 13.06.2013 г. «О бюджетной политике в 2014-2016 годах».
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации / Утвержден Федеральным законом от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ.
3. Федеральный Закон от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".
5. Проект Федерального закона № 238827-6 «Об основах государственно-частного партнерства в Российской Федерации».
6. Закон Санкт-Петербурга от 20.12.2006г. №627-100 «Об участии Санкт-Петербурга в государственно-частных партнерствах».
7. Закон Санкт-Петербурга от 20.11.2013г. №654-102 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов».
8. Закон Санкт-Петербурга от 16.04.2008г. №238-39 «Об адресной программе Санкт-Петербурга «Развитие застроенных территорий в Санкт-Петербурге».
9. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.02.2006г. №167 «О комплексном освоении территорий в целях жилищного строительства».
10. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.05.2011г. №578 «О программе строительства и реконструкции детских садов на 2011-2016 годы».
11. Постановление Правительства Ленинградской области от 28.06.2013г. №183 «Об утверждении положения о порядке предоставления и расходования субсидий из областного бюджета ленинградской области бюджетам муниципальных районов и городского округа ленинградской области на приобретение в муниципальную собственность объектов социального назначения».
12. Курченко Л. Ф. «Программно-целевое бюджетирование как инновационное направление реформирования бюджетного процесса». Статья на интернет конфе-

ренции «Инновационность экономики России и процессы глобализации. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://sdo.rea.ru/cde/conference/1/viewFiles.php>

13. Снеткова Е.В. Новые подходы к формированию бюджетов: программный бюджет как инструмент стратегического и бюджетного планирования // Управление городом: теория и практика. – 2013. – № 2(9). – Белгород: Институт муниципального развития и социальных технологий. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20406604>

14. Корнилова Ю. Кто должен строить социальные объекты // Волжская коммуна от 15.01.2013. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://vkonline.ru/230949/article/kto-dolzhen-stroit-socialnye-obekty.html>.

15. Денисенко Е. Новостройки Петербурга: где построят детсады и школы // Бюллетень недвижимости от 06.09.2013г. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.bn.ru/articles/2013/09/06/124323.html>.

16. Мухин А., Дмитриева А. Смольный придумал, как заставить девелоперов строить школы и детские сады от 18.11.2013г. // 812' ONLINE [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.online812.ru/2013/11/18/009/>.

17. Березина Е. Квартира с нагрузкой // Российская газета от 23.10.2013г. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/10/23/infrastruktura.html>.

18. Гагарин П. (Председатель совета директоров «Градиент Альфа Инвестменс Групп») Государственно-частное партнерство: проблемы и перспективы развития // Финансовая газета от 10.04.2013. №14. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://fingazeta.ru/discuss/50578/>.

Е. С. Воробьева

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

к.э.н., доцент Овсипян М.В.

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА «РАССЕЛЕНИЕ КОММУНАЛЬНЫХ КВАРТИР В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ»

В данной статье рассмотрены проблемы и факторы, влияющие на успешную реализацию целевой программы Санкт-Петербурга «Расселение коммунальных квартир в Санкт-Петербурге». Проанализированы виды государственного содействия в рамках программы, а также темпы продвижения данной программы.

This article deals with the problems and the factors affecting the successful implementation of targeted programs of St. Petersburg «Resettlement of communal apartments in St. Petersburg». The types of government assistance under program, and the rate of advancement of the program were analyzed.

Ключевые слова: целевая программа, коммунальная квартира, государственное содействие, жилищный фонд, субсидии.

Key words: purpose-oriented program, communal apartment, state assistance, housing, subsidies.

Целевая программа Санкт-Петербурга «Расселение коммунальных квартир в Санкт-Петербурге» рассчитана на период с 2008 по 2016 год и

впервые предусматривает комплексный подход к данному вопросу в городе в целом, направлена на «ликвидацию» коммунальных квартир независимо от района Санкт-Петербурга с использованием различных способов государственного содействия. Фонд коммунального заселения Санкт-Петербурга на начало действия целевой программы состоял почти из 120 000 квартир (11 млн. кв. м.), что составляло 10,6% от всего жилищного фонда Санкт-Петербурга. В коммунальных квартирах проживало около 330 тыс. семей (почти 700 тыс. человек), из них 187 тыс. семей стояло на учете нуждающихся в жилых помещениях [1].

Виды государственного содействия Санкт-Петербурга в рамках программы: предоставление социальных выплат для приобретения или строительства жилых помещений при условии, что в результате использования социальных выплат коммунальная квартира становится отдельной; перераспределение жилых помещений (комнат) в коммунальных квартирах и жилых помещений государственного жилищного фонда Санкт-Петербурга, передача по договорам купли-продажи освободившихся жилых помещений (комнат) в коммунальных квартирах с применением понижающего коэффициента к рыночной стоимости; первоочередное оказание участникам Программы видов государственного содействия, предусмотренных другими целевыми программами Санкт-Петербурга.

Участниками программы могут быть признаны граждане, которые проживают в коммунальных квартирах, но одно из первых условий – желание абсолютно всех жителей этой квартиры на участие в программе. Прежде чем придти в жилищный отдел Администрации своего района, необходимо со своими соседями посоветоваться и решение принять коллективно. Вторым условием является состояние в общегородской очереди по улучшению жилищных условий. Здесь есть два момента, которые надо отметить. Если кто-либо из жителей квартиры не стоит в очереди, это не является препятствием: он поучаствует в размене данного жилья – но не как участник данной программы, то есть без городских субсидий. Участвует в программе вся квартира, и очередники получают все необходимые социальные выплаты по этой программе. Так, в случае если в коммунальной квартире все ее жители являются городскими очередниками и между ними достигнуто согласие на расселение, каждой семье будет предоставлена субсидия для приобретения жилья в размере не менее 30% от стоимости жилплощади [2].

Кстати, интересно проанализировать распределение коммунальных квартир по районам города на момент вступления в силу целевой программы Санкт-Петербурга «Расселение коммунальных квартир в Санкт-Петербурге». Абсолютный лидер – и по объему коммунальных квартир (16095 штук), и по количеству проживающих в них семей (48490), и по числу стоящих на очереди (39180) – Центральный район. Второе место по

всем трем показателям также стабильно занимает Адмиралтейский район. А вот двигаясь дальше по списку, можно обнаружить любопытные данные. Например, что в Невском районе, который по количеству коммуналок и семей входит в первую тройку, оказывается только 36% этих семей являются очередниками. В то же время средний показатель по городу – более 50%, в Центральном районе он составляет 81%, а в Выборгском – 71% [3].

Реализация данной программы не может «похвастаться» впечатляющими успехами, из-за разразившегося финансового кризиса 2008 года, объемы финансирования программы были значительно снижены. Если в / 2008 году на социальные выплаты было выделено 1,5 миллиарда рублей, то в последующих – лишь по 1 в год. В итоге за пять лет на программу потратили 5,5 миллиардов, вместо запланированных 25. Безусловно, коммунальные квартиры расселяются. Но не теми темпами, которыми запланировано, что позволяет сделать вывод: все нуждающиеся семьи не будут расселены (в целях программы указано, что к 2016 году будут расселены 57,5 тыс. коммунальных квартир) либо сроки программы увеличатся, а это значит, что люди так и будут жить в плохих условиях. На 11 февраля 2014 года было расселено лишь 19 219 коммунальных квартир (чуть больше 42 тысяч семей). Безусловно, это внушительная цифра. Однако если посчитать, то она составляет всего лишь 33,4% от общего числа планируемых для расселения коммунальных квартир. А до окончания программы осталось всего 3 года [4].

Кроме того, по ходу действия программы уменьшился и сам размер бюджетных дотаций – их стали рассчитывать не на основе рыночной стоимости жилья, а по ставкам Министерства регионального развития. Это является еще одной проблемой на пути к расселению коммунальных квартир. Субсидии на жилье выдаются из установленной законом стоимости квадратного метра – которая на первый квартал 2014 года, в соответствии с приложением к приказу Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 10.01.2014 № 7/пр, составляет 56 125 рублей [5]. Рыночная стоимость гораздо выше (примерно 70-90 тыс. руб. в среднем по городу), и цены растут каждый месяц, из-за этого субсидия оказывается недостаточной для того, чтобы купить нормальное жилье. Наилучший вариант – расселение за счет инвестора. Однако на самом деле, практически все выгодные для инвесторов коммунальные квартиры уже расселены. Помимо этого, «камнем преткновения» на пути к успешной реализации этой программы становится то, что для расселения необходимо согласие всех жильцов квартиры, а не все из них проживают по месту прописки, некоторые и вовсе находятся в местах лишения свободы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что рассмотренная программа «Расселение коммунальных квартир в Санкт-Петербурге» пока не дает уверенных и радующих результатов. Как стало ясно, уже на уровне ее

планирования в Программу заложены не совсем объективные условия, не соответствующие реальным возможностям или скорее «невозможностям». Кроме того, происходят периодические задержки в финансировании, что оттягивает результат, как реализации программы, так и ожидания петербуржцев, на несколько лет.

Литература:

1. Закон Санкт-Петербурга от 02.11.2007 N 513-101 «О целевой программе Санкт-Петербурга «Расселение коммунальных квартир в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 19 июня 2012 года).

2. Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://gov.spb.ru/>.

3. Расселение коммуналок. Как это будет? Информационный Портал БН.ру – Бюллетень недвижимости Петербурга от 07.11.2007. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://www.bn.ru/articles/2007/11/07/21397.html>. Дата обращения: 28.03.2014.

4. В 2014 году в Петербурге расселят 6 тысяч коммунальных квартир. Интернет газета Санкт-Петербурга Neva.Today (Нева.Сегодня) от 11.02.2014. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://neva.today/news/72753/?rvf>. Дата обращения 02.04.2014.

5. Приказ Минстроя России от 10.01.2014 N 7/пр "О нормативе стоимости одного квадратного метра общей площади жилого помещения по Российской Федерации на первое полугодие 2014 года и показателях средней рыночной стоимости одного квадратного метра общей площади жилого помещения по субъектам Российской Федерации на I квартал 2014 года".

А. С. Гаврилов

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

д.э.н., доцент Дегтерева В.А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья посвящена одной из важнейших проблем Российской Федерации – автомобильным дорогам. В статье представлена информация о нынешнем состоянии и проблемах отрасли дорожного хозяйства, а так же о роли развития отрасли в экономике страны.

Article is devoted to one of the most important problems of the Russian Federation – highways. In article information on a present state and problems of branch of road economy, and as about a role of development of branch is provided in national economy.

Ключевые слова: автомобильные дороги РФ, транспортная инфраструктура, дорожное хозяйство, финансирование дорог

Keywords: highways of the Russian Federation, transport infrastructure, road economy, financing of roads.

Протяженность автомобильных дорог на территории Российской Федерации составляет 982 тыс. км, в том числе 791 тыс. км – автодороги общего пользования, из которых 50 тыс. км – дороги федерального значения, 493 тыс. км – дороги регионального и межмуниципального значения, 147 тыс. км дороги местного значения. Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования федерального значения, соответствующих нормативным требованиям к транспортно-эксплуатационным показателям, – 39,6%, доля автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения, не отвечающих нормативным требованиям – 63,5%.

Сегодня складывающаяся ситуация с состоянием автомобильных дорог достигла критического уровня. Из-за систематического, несвоевременного ремонта (недоработки) особенно региональных и местных автомобильных дорог, связанного с отсутствием надлежащего финансирования, более 50 % протяженности дорожной сети страны не соответствует нормативным требованиям, а в 18 субъектах федерации эта цифра превышает 80%. По оценке экспертов Всемирного Банка Российская транспортная инфраструктура в целом находится в плохом состоянии, которое еще более ухудшается из-за недостаточного объема капиталовложений в содержание и ремонт. Из 50 тыс. километров федеральных автомобильных дорог, нормативным требованиям соответствуют менее одной трети дорог, состояние которых можно считать хорошим или удовлетворительным. Остальные дороги находятся в плохом состоянии.

Начиная с 2001 года, объем финансирования автомобильных дорог в стране сократился с (года ликвидации дорожных фондов) с 2,8 % от ВВП до 0,8%. Ситуация последних десятилетий свидетельствует о нарастании негативных процессов в дорожном хозяйстве. Объем ввода новых автомобильных дорог общего пользования и их капитального ремонта и ремонта в целом по России сократился почти в 2 раза. Из-за недостаточного финансирования произошло даже сокращение общей протяженности дорожной сети страны. Причем, эта картина происходит на фоне роста автомобилизации в стране, уровень которой за последние 10 лет увеличился в 1,5 раза [1][4]. Изношенная дорожная инфраструктура России, по мнению зарубежных и отечественных экспертов является одним из главных факторов, мешающих повышению конкурентоспособности страны на внешнем рынке и развитию бизнеса.

Доля государственных расходов на дорожное хозяйство в валовом внутреннем продукте сократилась с 2,8% ВВП в 2000 году до всего лишь 1,1% в 2009 году. Для сравнения: начиная с 1990-х годов, Китай ежегодно расходовал на дорожное хозяйство около 3,5% ВВП, что позволило значительно повысить качество и увеличить размеры дорожной сети, и тем самым поддержать последующий экономический бум [3]. Резкое сокраще-

ние объемов финансирования автомобильных дорог в последние годы привело к значительному ухудшению состояния дорожной сети, особенно на дорогах субъектов Российской Федерации и муниципальных дорогах.

Эффективное использование средств, выделяемых на дороги, требует научно обоснованного планирования и приоритетного финансирования работ по ремонту и содержанию дорог. У нас этот принцип в последние годы не выполнялся и выделение средств на ремонт и содержание дорог осуществлялось не исходя из потребностей, а исходя из возможностей бюджета. Причем средства на финансирование дорог выделялись по остаточному принципу. В России явно недооценивают роль автомобильных дорог в экономике страны. В период кризиса все страны приняли решение об увеличении объемов финансирования дорог, рассматривая это как одну из антикризисных мер, направленных на увеличение внутреннего спроса. Россия стала единственной страной, которая наоборот, сократила расходы на дороги.

Решения о сокращении финансирования дорожных работ в России принимаются без оценки экономических последствий для государства. Несвоевременное выполнение работ по ремонту и содержанию автомобильных дорог приводит к увеличению стоимости их ремонта в 1,5–2 раза. Учитывая, что любую дорогу рано или поздно приходится ремонтировать, это приводит к неоправданному росту затрат на ремонт дорог, которые в итоге должен оплачивать налогоплательщик. Кроме этого несвоевременное выполнение ремонтных работ ведет к увеличению издержек пользователей автомобильных дорог. Как показали расчеты, невыполнение работ по содержанию дороги с твердым покрытием в три раза увеличивает расходы пользователей с учетом дополнительных затрат времени и топлива, а также износа транспортных средств, что напрямую влияет на цену товаров и услуг. Объемы финансирования в Российской Федерации не увязаны с реальными потребностями в ремонте, содержании и развитии дорожной сети и произошедшими изменениями в классификации автомобильных дорог по административной принадлежности.

После принятия Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления” и перераспределения находящихся в их ведении автомобильных дорог без адекватного перераспределения бюджетных полномочий для финансирования автомобильных дорог общего пользования, большая часть субъектов федерации и муниципальных образований, оказались практически без средств, необходимых для финансирования дорожных работ. Таким образом, началось списание с баланса автомобильных дорог, или просто не включение отдельных дорог в сеть общего пользования. По предварительной оценке за последние несколько лет в регионах было списано около 20 тыс. км авто-

дорог. Кроме этого по данным Роскомстата 191 тыс. км автомобильных дорог, из которых 129 тыс. км дорог с твердым покрытием, не обрели своего хозяина и постепенно разрушаются, не имея источников финансирования для их ремонта и содержания [4].

В настоящее время из-за несоответствия состояния дорожной сети потребностям пользователей, из-за несвоевременного проведения ремонтных работ экономика и население несут значительные потери, которые оцениваются в 6 % от ВВП страны. В зависимости от состояния дорожного покрытия стоимость перевозок для различного класса автомобилей может возрастать в 1,5-1,6 раза. Снижение скоростей движения из-за дорожных условий увеличивают издержки пользователей дорог в 1,45-1,6 раза. Затраты на эксплуатацию автомобиля при плохом состоянии дорожного покрытия возрастают в 1,6-2 раза [2]. В соответствии с Федеральным законом от 02.12.2013 № 349-ФЗ (ред. от 02.04.2014) «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов», Федеральным бюджетом предусмотрено значительное увеличение финансирования дорожного хозяйства, однако это увеличение будет все же ниже уровня, необходимого для обеспечения надлежащего содержания и ремонта существующей дорожной сети. Устаревшая и недофинансированная инфраструктура ставит под угрозу долгосрочные перспективы экономического роста России. Именно общественная инфраструктура является ключевым фактором экономического развития страны, поэтому именно она и требует наиболее активных вложений, как со стороны государства, так и со стороны частного бизнеса. Инвестиции в дорожные работы, обладающие мультипликативным эффектом, могут быть мощным катализатором экономики страны, что доказано примером целого ряда государств.

В отличие от других стран при подготовке программ развития дорог у нас объём финансирования дорог определяется исходя из возможностей бюджета, а, не исходя из потребности экономики и населения страны, и оценки роста доходов бюджета за счет мультипликативного эффекта от инвестиций в развитие дорог. Еще одной немаловажной проблемой являются заторы на дорогах. Сегодня заторы на дорогах является обычным явлением для всех крупных городов мира, где ежегодные потери времени достигают более 60 часов на одного участника движения. Как показывают результаты наблюдений, потери времени от транспортных заторов растут из года в год. Ущерб от заторов на дорогах составляет внушительные цифры и существенно влияет на макроэкономические показатели страны. Стоимость поездки на легковом автомобиле в городе в часы пик возрастает в 3,84 раза, на автобусе в 1,84 раза. В таблице 1 приведены сведения об экономических убытках от пробок в некоторых странах мира [3].

Экономические убытки от пробок в некоторых странах мира

Страна	Ущерб от заторов в \$	Ущерб от заторов в % от ВВП
Россия	172 млрд.	9
Ирландия	945 млн.	0,45
Нидерланды	21 млрд.	2,95
США	108 млрд.	1,45
Великобритания	6,75 млрд.	3,4

Согласно Федеральной целевой программе «Развитие транспортной системы России (2010-2020 годы)» протяженность автомобильных дорог общего пользования федерального значения, обслуживающих движение в режиме перегрузки к 2020 году не сократится, а возрастет с 26,6 до 35,38%. Экономические потери государства, в котором треть основных магистралей будет работать в режиме перегрузки, будет оцениваться в сотни миллиардов рублей ежегодно, причем эти издержки будут отнесены на стоимость товаров и услуг. А это означает ухудшение уровня жизни населения и снижение конкурентоспособности отечественной продукции, что в свою очередь сократит доходы бюджета [2].

Нынешнее состояние дорожного хозяйства показывает, что существует ряд внутренних и внешних причин, препятствующих более эффективной работе отрасли, для ликвидации которых потребуются принятие комплекса организационных и законодательных мер, изменение направления политики государства в отрасли.

Литература:

7. Сырков А.В. Государственный подход к проектированию, строительству и эксплуатации автодорожных искусственных сооружений // Мир дорог. – №69/2013.

8. Карпеев С.В., Сухов А.А. Экономическая эффективность деятельности органов управления дорожным хозяйством по вопросам освоения новых технологий, техники и материалов // Строительные материалы. – № 5/2010-4.

9. Каплан Л.М. Экономические аспекты и сравнительный анализ строительства автомобильных дорог в России и за рубежом // Мир дорог. – №58/2011-17.

10. Повышение эффективности строительства и эксплуатации автомобильных дорог в Российской Федерации // Дороги и бизнес. – № 06/2011-40.

А. И. Калантаевский

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
д.э.н., профессор Эмиров Н.Д.

РАЗВИТИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ХОДЕ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ

Статья посвящена первым результатам стратегии развития информационного общества в Российской Федерации. В статье представлена информация о новой, удобной и достаточно простой форме взаимодействия граждан и органов власти – электронном правительстве и его внедрении в одном из субъектов РФ – Ямало-Ненецком автономном округе.

This article is devoted to the first strategy for the information society in the Russian Federation. The article presents information on the new, convenient and relatively simple form of interaction between citizens and government – e-government and its implementation in one of the subjects of the Russian Federation – the Yamal-Nenets Autonomous District.

Ключевые слова: информационное общество, электронное правительство

Key words: information society, E-government.

Одним из приоритетных направлений государственной политики является внедрение информационно – коммуникативных технологий в основные сферы деятельности. И в данном случае речь идет не просто об автоматизации отдельных функций и деловых процессов, а о существенной перестройке работы соответствующих организаций на базе информационно – коммуникативных технологий, которые могут привести к новому качеству оказания государственных и социальных услуг (сюда относятся так же услуги в сфере здравоохранения, социальной защиты, образования, культуры и прочие) и взаимодействия с гражданами.

В феврале 2008 года Президентом Российской Федерации была утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации» [1]. Как сформулировано в Стратегии, целью формирования и развития информационного общества в Российской Федерации является повышение качества жизни граждан, обеспечение конкурентоспособности России, развитие экономической, социально-политической, культурной и духовной сфер жизни общества, совершенствование системы государственного управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий.

В реализации Стратегии уже удалось достичь значительных успехов. Результаты последнего обзора развития информационного правительства, подготовленного Департаментом социального и экономического развития ООН, показывают, что Россия по уровню развития электронного правительства поднялась с 59 места в 2010 году на 27 место в 2012, опередив остальные страны Восточной и Центральной Европы. Из стран, население которых превышает 100 миллионов человек, Россия занимает третье место

по рейтингу, после США и Японии [2]. Мониторинг развития информационного общества и формирования электронного правительства в России на региональном уровне осуществляется целым рядом организаций, в первую очередь неправительственных.

Электронное правительство – это способ предоставления информации и оказания государственных и муниципальных услуг гражданам при помощи интернета не выходя из дома. Электронное правительство стало новой, удобной и достаточно простой формой взаимодействия граждан и органов власти и обеспечивает сегодня большие по сравнению с традиционным обращением в государственные организации преимущества для россиян и для иностранных граждан прибывающих на территории РФ. Для реализации этих задач распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2008 г № 632-р была одобрена «Концепция формирования в РФ электронного правительства до 2010 года» [8]. Распоряжениями Правительства РФ № 1231-р от 26 августа 2009 года и № 1475-р от 15 сентября 2009 года ОАО «Ростелеком» был назначен единственным исполнителем работ по формированию и обеспечению эксплуатации систем электронного правительства – единым национальным оператором. Основной задачей Ростелекома в проекте «Электронное правительство» являлось обеспечение повсеместной доступности государственных услуг в электронном виде [6].

Согласно данным авторитетного Института развития информационного общества на 2010 г Ямало-Ненецкий автономный округ занимал третью позицию в общероссийском рейтинге по готовности регионов России к информационному обществу. Индекс представляет собой измеритель степени подготовленности регионов к широкомасштабному использованию ИКТ для социально-экономического развития. Он рассчитывается на основе показателей, характеризующих три ключевых фактора электронного развития (человеческий капитал, экономическая среда, ИКТ-инфраструктура) и показателей доступа и использования ИКТ в шести сферах деятельности – в государственном и муниципальном управлении, бизнесе, образовании, здравоохранении, культуре, а также использование ИКТ домохозяйствами и населением. Таким образом, «электронное правительство» Ямало-Ненецкого автономного округа признается среди лучших региональных проектов. По итогам 2011 г. Ямало-Ненецкий автономный округ вышел на лидирующие позиции в Уральском федеральном округе и 8 место по Российской Федерации в целом. Этот результат можно считать более чем достойным, ведь ЯНАО начинал с 22 места, а менее чем за год оказался на 8 [9][10].

Ежемесячно с марта 2010 г. проект занимает 2-7 места в «Рейтинге субъектов РФ по уровню внедрения Электронного правительства».

Таким образом, в настоящее время ЯНАО является одним из региональных лидеров по уровню развития информационного общества и электронного правительства, что подтверждается независимыми рейтингами, подготовленными неправительственными организациями. К основной целевой программе, реализуемой департаментом информационных технологий и связи Ямало-Ненецкого автономного округа, относится окружная долгосрочная целевая программа "Развитие информационного общества и формирование электронного правительства Ямало-Ненецкого автономного округа на 2011-2013 гг." (далее Программа) [5].

Таблица 1

**Рейтинг субъектов Уральского федерального округа
по уровню внедрения электронного правительства в 2011 г.**

Субъект федерации	Место по РФ май 2011 г.	Место по РФ июнь 2011 г.	Место по РФ октябрь 2011 г.	Место по РФ январь 2012 г.
Тюменская область	9	14	12	11
Ямало-Ненецкий АО	22	15	16	8
Курганская область	55	35	45	42
Ханты-Мансийский АО – Югра	32	62	15	5
Свердловская область	35	69	25	37
Челябинская область	49	72	46	40

Целями Программы являются:

1. Обеспечение эффективного использования органами государственной власти и органами местного самоуправления ЯНАО информационных и телекоммуникативных технологий;

2. Улучшение качества жизни населения и обеспечение эффективного государственного управления Ямало-Ненецкого автономного округа.

Что же касается задач Программы, то к ним относятся:

1. Развитие инфраструктуры связи ЯНАО;
2. Формирование электронного правительства ЯНАО;
3. Повышение эффективности государственного управления ЯНАО;
4. Развитие информационно-коммуникативных и телекоммуникативных технологий в сфере здравоохранения и культуры ЯНАО.

О запуске в промышленную эксплуатацию портала государственных услуг Ямало-Ненецкого автономного округа было официально объявлено в ходе традиционного ежегодного Lotus Forum. В основе решения лежит программная платформа IBM Websphere. Проект был реализован целиком на

средства регионального бюджета, выделенного в рамках программы "Административная реформа ЯНАО". В Постановлении Администрации ЯНАО №195-П от 19.08.2010. «О системе электронного документооборота и делопроизводства исполнительных органов государственной власти ЯНАО»[7] говорится о введении в промышленную эксплуатацию СЭДД исполнительных органов власти и определении системы как основного инструмента и инфраструктуры межведомственного и внутреннего взаимодействия исполнительных органов государственной власти Ямало-Ненецкого Автономного Округа при осуществлении делопроизводства, организации документооборота по традиционной и бумажной технологиям [5].

Первым городом на ЯМАЛЕ, который стал стартовой площадкой для внедрения электронного документооборота, является г. Муравленко. В городе внедрён электронный документооборот администрации города и её структурных подразделений. Приём на работу на муниципальные государственные должности ведётся с требованиями знаний программы Lotus Notes. Умения работать в данной программе позволяют более эффективно и с наименьшими затратами времени осуществлять согласование нормативно – правовых актов, и вести деловую переписку. На сегодняшний день трудно оспаривать эффективность работы «электронного правительства» Ямало-Ненецкого Автономного Округа. Портал государственных и муниципальных услуг (функций) ЯНАО, запущенный в 2009 г., безусловно, начал выполнять свою основную и главную функцию – оказание государственных услуг гражданам через Интернет. Портал хорошо разработан и удобен в использовании, а главное спектр услуг разнообразен: жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение и медицина, образование и наука, пенсионное обеспечение, производство, строительство и торговля, архивное дело и прочее. Помимо того, что воспользоваться услугами можно не отходя от компьютера, у граждан теперь нет необходимости напрямую общаться с чиновниками. Стоит сказать и о минусах маленьких и отдаленных городах ЯМАЛА, которые недостаточно оснащены Интернетом. До сих пор в таких посёлках и городах услуги Интернета не являются легкодоступными и недорогими, что является серьёзной проблемой для реализации проекта «Электронное правительство». Но как заявляет заместитель губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа В. Степанов, к концу 2014 г. доля государственных и муниципальных услуг, предоставляемых населению посредством системы «Электронное правительство», должна составить 100%.

Литература:

1. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации. Распоряжение Президента РФ № Пр-212 от 07.02.2008 г. // Российская газета – Федеральный выпуск №4591 от 16.02.2008 г.

2. О рейтинге стран мира по уровню развития электронного правительства 2012 года согласно исследованию ООН. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: http://www.economy.gov.ru/minrec/activity/sections/inforientedsoc/doc20120315_09

3. Официальный сайт Аппарата Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.apparat-yanao.ru>

4. Кулаков Ю. Система электронного документооборота и делопроизводства исполнительных органов государственной власти Ямало-Ненецкого автономного округа: история, состояние, перспективы. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.gosbook.ru/documents>

5. Долгосрочная целевая программа "Развитие информационного общества и формирование электронного правительства Ямало-Ненецкого автономного округа на 2011-2013 гг." [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://docs.pravo.ru/document/view/15256192/>

6. Официальный сайт «Ростелеком» ЯНАО: [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://yamal.ural.rt.ru/>

7. Постановление Правительства ЯНАО №195-П от 19.08.2010г. «О системе электронного документооборота и делопроизводства исполнительных органов государственной власти ЯНАО». Аппарат Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа: [Электронный ресурс]: официальный сайт, режим доступа: <http://www.apparat-yanao.ru/apparat/udii/faq/4975.php>

8. «Концепция формирования в РФ электронного правительства до 2010 года». Одобрена Правительством РФ от 6 мая 2008 г. N 632-р. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: http://www.kamchatka.gov.ru/?cont=oiv_din&id=179&menu=4&menu2=0&oiv_id=575

9. Рейтинг субъектов РФ по уровню внедрения Электронного правительства на 1 января 2012 года. Электронный журнал «Госменеджмент», 03 февраля 2012 г. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://gosman.ru/?news=22234>.

10. Рейтинг субъектов РФ по уровню внедрения Электронного правительства на 1 июля 2011 года. Электронный журнал «Госменеджмент», 26 июля 2011 г. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://gosman.ru/?news=17324>.

К. В. Кононенко

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
д.э.н., профессор Дегтерёва В.А.

ЕДИНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО И ТАМОЖЕННЫЙ СОЮЗ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье рассмотрены некоторые проблемы в работе Таможенного союза и Единого экономического пространства, основные направления деятельности ЕЭП и первоочередные задачи.

The article describes some of the problems in the work of the Customs Union and the Common Economic Space, the main activities of the Common Economic Space and primary objectives.

Ключевые слова: Таможенный Союз, Единое экономическое пространство, интеграция, развитие экономики, уровень жизни, единая экономическая политика, нормативно-правовая база.

Key words: Customs Union, common economic space, integration, development of economy, living standards, unified economic policy, regulatory and legal documents.

Тема исследования на сегодняшний день очень актуальна и позволяет рассмотреть пути решения ряда экономических и социальных проблем в масштабах трех стран-участников Единого экономического пространства (далее ЕЭП). Таможенный союз (далее ТС) России, Белоруссии, Казахстана является, первым действующим интеграционным объединением на постсоветском пространстве, которое существенно изменяет правила перемещения товаров, работ, услуг для всех компаний, работающих на территориях этих стран. Новый гигантский рынок, нацеленный на сотрудничество в рамках Единого экономического пространства, насчитывает 160 миллионов потребителей и географически является самым большим в мире [4]. На сегодняшний день становится очевидным, что интеграционная модель выбранная Россией, Казахстаном и Беларусью, является правильной и своевременной. Именно она обусловила желание тройки стран перейти на инновационный путь развития, интегрироваться в сообщество развитых стран с высокотехнологичными производствами и диверсифицированной экономикой [3]. Создание ТС и ЕЭП означает снятие ограничений во взаимной торговле на основе унификации таможенных тарифов, формирования общего таможенного тарифа, мер нетарифного регулирования, как следствие, существенное снижение издержек, увеличение масштабов производства и повышение конкурентоспособности как ТС в целом, так и внутренних национальных экономик. Одним из рисков в работе ЕЭП является неиспользование или недоиспользование бизнесом новых открывающихся возможностей в предпринимательской деятельности, которые открываются благодаря снижению финансовой нагрузки на коммерческие предприятия, устранению административных барьеров, унификации таможенных правил. Необходимо осуществлять постоянный мониторинг в этой области. Так же имеют место другие риски такие как, неисполнение странами-участниками принятых обязательств по регулированию конкуренции и субсидирования экономики, нескоординированное развитие производственной политики стран-партнеров, усиление внутренней конкуренции, несбалансированное развитие таможенной инфраструктуры на объединенной территории. Над решением этих проблем ведется постоянная работа, создаются условия для стабильного и эффективного развития экономик государств-участников и повышения уровня жизни населения.

ЕЭП формируется постепенно, процесс интеграции регламентируется международными договорами и решениями органов ЕЭП, данные нор-

мативные акты являются правовой основой деятельности ЕЭП и учитывают интересы и законодательство трех стран, а также норм и правил ВТО. Все согласованные мероприятия и решения носят обязательный характер и предусматривают ответственность за неисполнение. Формирование Единого экономического пространства направлено на повышение доверия к национальным валютам Сторон, как на внутреннем валютном рынке каждого государства-участника соглашения, так и на международных валютных рынках. Страны ЕЭП формируют организационно-правовые условия на национальном и межгосударственном уровне для развития интеграционных процессов в валютной сфере, координации и согласования валютной политики.

Одной из важнейших социальных проблем является вопрос трудовых мигрантов. Страны ЕЭП в своих соглашениях определяют правовой статус трудящихся мигрантов и членов их семей, а также регулируют порядок осуществления ими трудовой деятельности и социальную защиту.

Департамент формирования ЕЭП координирует работу по подготовке отраслевых соглашений, в том числе по вопросам доступа к услугам субъектов естественных монополий в сфере, электроэнергетики, железнодорожного транспорта, в сфере организации, управления и функционирования рынка нефти, а также в сфере транспортировки газа.

Техническое регулирование осуществляется для обеспечения свободного движения товаров в рамках Единого экономического пространства. Наряду с базовым соглашением о единых принципах и правилах технического регулирования в государствах-участниках ЕЭП, будут приниматься технические регламенты на отдельные виды продукции.

Для формирования единых правил государственного регулирования в странах ЕЭП, необходимо эффективное взаимодействие между контролирующими органами государств – участников, а также организация эффективной работы пунктов пропусков через внешние границы, на основе единых стандартов обустройства и оснащения, унифицированных технологических схем контроля [1]. Координация деятельности по формированию Единого экономического пространства Правительством Российской Федерации возложено на Министерство экономического развития РФ. В рамках Министерства функционирует Департамент по формированию Единого экономического пространства, который осуществляет деятельность по выработке государственной политики Российской Федерации в сфере внешнеэкономической деятельности в отношениях с Республикой Беларусь и Республикой Казахстан. В пределах своих полномочий Департамент осуществляет формирование единой экономической политики между странами ЕЭП и международными организациями; подготовку пред-

ложений по повышению эффективности совместной деятельности; координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти и органов власти субъектов РФ; координацию деятельности комиссий по торгово-экономическому и научно-техническому сотрудничеству между РФ и государствами – участниками ЕЭП; анализ развития и подготовку прогнозов развития экономических и торговых отношений РФ с государствами – участниками ЕЭП.

Межгосударственный Совет ЕврАзЭС является высшим органом управления Евразийского экономического сообщества. Евразийская экономическая комиссия создана решением Президентов Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан, как единый постоянно действующий регулирующий орган ТС и ЕЭП. Комиссия имеет статус наднационального органа управления, и не подчинена ни одному из правительств трех стран. Основной задачей ЕЭК является обеспечение условий функционирования и развития Таможенного союза и Единого экономического пространства, а также выработка предложений по дальнейшему развитию интеграции [1].

Таким образом, страны – члены Таможенного союза в очередной раз, преодолевая трудности и устанавливая «общие правила игры», не только внесут свой вклад в дальнейшее укрепление интеграционного объединения, но и будут способствовать дальнейшему развитию своих национальных экономик, тем самым создавая прочную основу для движения «тройки» в число передовых стран [3]. К 2015 году должна быть завершена унификация нормативно-правовой базы Таможенного союза и Единого экономического пространства, что будет способствовать увеличению взаимного товарооборота между странами ТС и в дальнейшем, более предметному диалогу об общем экономическом пространстве с Евросоюзом [7].

Необходимо отметить, что на основе ЕЭП в перспективе, создание амбициозного проекта – Международного финансового центра. Через Россию страны постсоветского пространства получают доступ и к рынку международного капитала, который позволит реализовать всю повестку дня модернизации стран-участников [5].

Литература:

1. Единое Экономическое Пространство и Таможенный союз. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ./ Портал внешнеэкономической информации. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.ved.gov.ru/vnesheconom/ear/>. Дата обращения: 20.04.2014.
2. Аязбеков К. Таможенный союз демонстрирует эффективность и актуальность / Интернет ресурс: Закон Казахстана от 01.12.2012. [Электронный ресурс]: сайт,

режим доступа: <http://www.zakon.kz/4528216-tamozhennyjj-sojuz-demonstriruet.html>. Дата обращения: 15.04.2014.

3. Шмелева Е. По единым правилам. Интервью с С.Ю. Глазьевым / Российская газета – Союз. Беларусь-Россия № 442 (6) от 18.02.2010. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/02/18/tamozhenny-soyuz.html>. Дата обращения: 10.04.2014.

4. Кукол Е. Таможенный союз нон-стоп. Интервью с И.И. Шуваловым / Российская газета – Экономика №5219 (140) от 29.06.2010. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/06/29/tamozh.html>. Дата обращения: 08.04.2014.

5. Шохин А. К новым правилам игры. Интервью с А.Н. Шохиним / Российская газета – Экономика №5128 (49) от 11.03.2010. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/03/11/shohin.html>. Дата обращения: 11.04.2014.

6. Фурсова И. Вдогонку за директивами / Российская газета – Российская бизнес-газета №935 (6) от 18.02.2014. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/02/18/normativi.html>. Дата обращения: 15.04.2014.

7. Путин обсудил с президентом Армении ситуацию в Крыму и Таможенный союз / Взгляд – деловая газета от 19.03.2014. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://vz.ru/news/2014/3/19/678005.html>. Дата обращения: 10.04.2014.

8. Официальные данные Евразийской экономической комиссии / Евразийская экономическая интеграция: цифры и факты. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/broshuraEЕС_26----1.pdf. Дата обращения: 12.04.2014.

9. Количественный анализ экономической интеграции ЕС и ЕАЭС: методологические подходы. Проекты и доклады ЦИИ. / Официальный сайт Евразийского банка развития. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsСП/project20/>. Дата обращения: 12.04.2014.

10. Законодательство Таможенного союза-2013. Интервью с Д. Некрасовым (директор Департамента таможенного законодательства). Издательским домом "Панорама". / Портал внешнеэкономической информации. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://customsexpert.ru/articles/zakonodatelstvo-tamozhenno.htm>. Дата обращения: 20.04.2014.

11. Голованова С.В. Таможенный Союз. / Федеральный образовательный портал -"Международная экономика" от 10.09.2007. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19280385/>. Дата обращения: 20.04.2014.

12. Тезисы доклада Председателя Коллегии Евразийской экономической комиссии В. Христенко на Международном экономическом форуме государств – участников СНГ. / Официальный сайт Евразийской экономической комиссии от 28.04.2012. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.tsouz.ru/eek/VII/Pages/28-04-2012-2.aspx>. Дата обращения: 15.04.2014.

13. Боришполец К. Единое экономическое пространство России, Беларуси и Казахстана: Реальность и перспективы. / Официальный сайт научной электронной библиотеки. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=18930078>. Дата обращения: 15.04.2014.

14. Бойцов В.Б. Техническое регулирование в рамках ТС и ЕЭП / Презентация от 13.10.2012. [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/206544/#>. Дата обращения: 11.04.2014

В. А. Миусов

Сибирский Федеральный университет, г. Красноярск,
программа «Международный бизнес»
к.э.н., доцент Зданович М.Ю.

ИСТОЧНИКИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (НА ПРИМЕРЕ СОЗДАНИЯ КОМПЛЕКСА ГЛУБОКОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ГАЗА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ)

Актуальность темы статьи связана с решением одной из важнейших государственных задач развития – переходом от сырьевой экономики к экономике, создающей продукцию с высокой добавленной стоимостью через реализацию инновационных проектов в регионах.

Actuality of the article's theme is related with the solution of one of the most important national problems of the development – the transition from a resource economy to the economic of creating products with a high added value through the implementation of innovative projects in the regions.

Ключевые слова: инновация, газохимия, страны Азиатско-Тихоокеанского региона, производственный комплекс глубокой переработки газа, углеводородное сырье (УВС).

Key words: innovation, gas chemistry, the Asia-Pacific region, manufacturing complex deep processing of gas, the hydrocarbon feedstock.

Большинство индустриально развитых стран связывает свои надежды на долгосрочный устойчивый экономический рост с переходом на инновационный путь развития, характеризующийся более широким использованием в промышленности, народном хозяйстве в целом новейших достижений науки и техники – информационных технологий, биотехнологий, новых материалов, ресурсо- и природо-сберегающих технологий. Поэтому повышение инновационной восприимчивости экономики в целом – одна из основных задач современного индустриально развитого государства [1 с.136].

Председатель Правительства Российской Федерации В.В.Путин 11 октября 2010 года на совещании в Новом Уренгое по Генеральной схеме развития газовой отрасли на период до 2030 года, отметил следующее: «Пока Россия в основном добывает и поставляет на рынок сырьё. Разумеется, и в дальнейшем мы продолжим торговать природным газом, обеспечивать потребности внутреннего рынка и наших зарубежных партнеров. Но стратегическая перспектива отрасли всё же в другом – в диверсификации и освоении выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью». «Не сомневаюсь, что новые крупные центры переработки газа в обозримой перспективе будут построены в Якутии, Иркутской области, Красноярском, Хабаровском краях». «Одновременно нужно смотреть на новые развивающиеся рынки, прежде всего в Азиатско-Тихоокеанском регионе» [2].

Создание на Дальнем Востоке и в Восточной Сибири центров газодобычи, газопереработки и газохимии является на сегодняшний день одним из приоритетных направлений развития всей экономики России. Основная задача – организация на Востоке России извлечения из газа всех ценных компонентов, их переработка и экспорт продукции.

Цель – повышение эффективности использования природных ресурсов и сохранение экологии регионов добычи.

Особенности месторождений Востока России:

- Сложный, комплексный состав природного газа;
- Высокое содержание жидких углеводородов;
- Уникально высокие концентрации гелия.

Инновационное развитие рассмотрим на примере создания нового производства, не имеющего в регионе (Красноярский край) аналогов – комплекса глубокой переработки газа, новой отрасли для Восточносибирского региона. Запасы углеводородного сырья (УВС) уже разведанных месторождений центральных районов Красноярского края сосредоточены на 4 лицензионных участках, данные приведены в таблице 1.

Таблица 1

Запасы УВС центральных районов Красноярского края

№№	Наименование месторождения	Владелец лицензии на добычу УВС	Запасы газа по кат. C ₁ +C ₂ , в млрд. м ³
1	Юрубчено-Тохомское НГКМ	ОАО НК «Роснефть»	330
2	Собинское НГКМ	ОАО «Газпром»	130
3	Агалеевское ГКМ	ОАО НК «Роснефть»	98
4	Куюмбинское НГКМ	Совместное владение ОАО НК «Роснефть» и ОАО «Газпром» (ч/з ОАО НГКМ «Славнефть»)	20
	ИТОГО		578

Кроме того, лицензиатами проводятся поисково-оценочные и геологоразведочные работы на нескольких перспективных участках недр, где уже открыты новые месторождения (Ильбокичское, Имбинское, Абаканское и др.). По оценке специалистов ОАО «Газпром» ресурсы по газу центральной части Красноярского края ориентировочно составляют до 5-7 трлн. м³.

Все месторождения нефтегазоконденсатные (НГК) и состав газа многокомпонентный (гелий, этан, пропан, бутан, и пр.) см. в таблице 2.

Средневзвешенный состав газа на месторождениях

Средневзвешенный состав газа Собинского НГКМ и Юрубчено-Тохомского НГКМ		
Наименование	Собинское месторождение	ЮТМ
Состав	% об.	
He	0,58	0,17
H ₂	0,00	0,03
N ₂	24,50	7,81
CH ₄	65,08	77,32
C ₂ H ₆	6,21	9,74
C ₃ H ₈	2,32	3,11
C ₄ H ₁₀	1,30	1,82
C ₅ H ₁₂ ⁺	0,01	0,00
Сумма	100	100

Уже сегодня в Красноярском крае сложилась благоприятная ситуация для создания газохимического комплекса. Помимо наличия сырьевой базы и многокомпонентного состава газа, это и активная работа по освоению месторождений. ОАО «Роснефть» (дочернее предприятие ОАО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания») – ведет обустройство Юрубчено-Тохомского месторождения; ОАО НГК «Славнефть» ведет работы по обустройству Курумбинского месторождения, в планах обеих компаний уже с 2016 года начать добычу УВС. ОАО «Газпром» также планирует в ближайшее время приступить к разработке Собинского месторождения.

Определяющим фактором для размещения мощностей газопереработки и газохимии являются возможности реализации товарного газа и продуктов переработки. Диверсификация товарной структуры экспорта энергоносителей за счет увеличения в экспорте доли энергетических продуктов с высокой добавленной стоимостью позволит России не только сохранить свои позиции на мировом энергетическом рынке как крупнейшего поставщика энергоносителей, но и качественно изменить характер своего присутствия на нем, активно развивая новые формы международного энергетического бизнеса [3, раздел IV, п.2].

Значительный интерес в этой сфере представляют высококонкурентные мировые рынки продукции газохимии. Компоненты сырья и продукты для исследования рынка приведены в таблице 3.

Компоненты сырья и продукты

Сырье	Компонент сырья	Конечный продукт
Природный газ	Гелий (He)	Гелий
	Азот (N ₂)	Азот
		Аммиак
		Карбамид
	Метан (CH ₄)	Метанол
		Диметиловый эфир
	Этан (C ₂ H ₆)	Полиэтилен
	Пропан (C ₃ H ₈)	Сжиженный углеводородный газ
Бутан (C ₄ H ₁₀)		

Наиболее перспективным международным рынком с точки зрения приближенности к Красноярскому краю является рынок стран Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР), рассмотрим перспективы этого рынка в таблице 4.

Таблица 4

Производство и потребление продукции газохимии в странах АТР 2010
(млн. т)

№	Продукция газохимии	Страны АТР потребители продукции							
		Япония		Китай		Южная Корея		Тайвань	
		производство	потребление	производство	потребление	производство	потребление	производство	потребление
1	Гелий	0	3,5 (ежегодный рост 5,1%)	0	4 (ежегодный рост 15%)	0	3 (ежегодный рост 5%)	0	1 (ежегодный рост 5%)
2	Аммиак	1,25	1,5	60	60	0,3	1,4	0	0,65
3	Карбамид	0,3	0,8	52	50,2	0,3	0,8	0	0,2
4	Метанол	0	2	4,5	6,5	0	1,5	0	1,05
5	Полиэтилен	3	2,8	11,6	14,5	3,5	2	1,1	0,9

Окончание табл. 4

№	Продукция газохимии	Страны АТР потребители продукции							
		Япония		Китай		Южная Корея		Тайвань	
		производство	потребление	производство	потребление	производство	потребление	производство	потребление
6	СУГ	0	13,2	нет данных	4,5 (потребность в импорте)	0	4,2	0	0,8

Анализируя приведенную выше таблицу можно сделать вывод о высокой востребованности и дефиците на рынке стран АТР таких продуктов как гелий (11,5 млн. т /год), аммиак (более 2 млн. т/год), метанол (6,55 млн. т/год), СУГ (22,7 млн.т), что позволяет рассматривать этот рынок как высокоперспективный для поставки продукции газохимии из России, и в частности – Красноярского края.

Важнейшую роль в организации производства с высокой добавленной стоимостью в Красноярском крае должно играть государство, используя свои административные ресурсы, а государству принадлежат контрольные пакеты акции в крупнейших нефтегазовых компаниях (ОАО НК «Роснефть», ОАО «Газпром»), которые сегодня работают в Красноярском крае, провести консолидацию активов и направить инвестиции в создание инфраструктуры и строительство газохимического комплекса в крае. Привлечь иностранные инвестиции, заинтересованных в получении этой продукции стран АТР, в-первую очередь – Японию, обладающую высочайшими технологиями переработки и не имеющую своей сырьевой базы, снизив финансовую нагрузку для российских участников проекта.

Совместный вклад государства и бизнеса, с привлечением иностранных инвестиций, позволит создать на территории Красноярского края, в кратчайшие сроки, высокоэффективное передовое производство – комплекс глубокой переработки газа, для которого существуют все необходимые условия. Реализуя инновационные проекты в регионах, российская экономика получит новый импульс для дальнейшего ускоренного развития, при этом повышая качество жизни населения на всей территории страны.

Литература:

1. Н.П. Ветров, М.Е. Зыкова, С.В. Шманев, статья «Проблемы формирования инновационного развития экономики России», Вестник научно-исследовательского института развития профессионального образования. Серия «Экономика и управление». Вып. 1, 2009. – с. 136-144.
2. Архив сайта Председателя Правительства РФ В.В.Путина 2008-2012/электронный ресурс/<http://archive.premier.gov.ru/events/news/12539/>
3. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2009 г. N 1715-р.
4. Электронный ресурс, www.gazprom.ru
5. Электронный ресурс, www.rosneft.ru

А. В. Нашивочникова

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
к.э.н., доцент Дурова Е.А.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СЕКТОРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Статья посвящена особенностям государственного регулирования экологического сектора России. Представлен анализ современного состояния данного вопроса, определены основные юридические мероприятия, нормативные акты и основные организационно-правовые средства регулирования данного вопроса. Также выявлены недостатки в области государственного регулирования экологического сектора в современной России и определены возможности их устранения.

The article is devoted to the peculiarities of state regulation of the environmental sector in Russia. Presents an analysis of the current status of this issue, identified key legal measures, regulations and main organizational and legal means of regulation of this issue. Also identified deficiencies in the field of state regulation of the environmental sector in modern Russia and the possible ways of their elimination.

Ключевые слова: экология, экологическое право, государственное экологическое регулирование, Министерство природных ресурсов.

Key words: ecology, environmental law, government environmental regulation, the Ministry of natural resources.

В настоящее время среди наиболее актуальных тем развития современной России является тема государственного регулирования экологического сектора. С переходом нашей страны к рыночной экономике началось широкое развитие предпринимательства, которое повлекло за собой создание множества частных организаций с разнообразной сферой деятельности. И их деятельность может добавить, к уже имеющимся, новые серьезные экологические проблемы.

Все это вызывает необходимость образования системы регулирования, имеющей целью создание условий для экологической безопасности предпринимательства, а значит и обеспечение экологической безопасности территорий и страны в целом.

Анализ российского законодательства показал, что в современную систему государственного регулирования экологического сектора России входят четыре группы юридических мероприятий:

- 1) правовое регулирование отношений по использованию, сохранению и возобновлению природных ресурсов;
- 2) организация воспитания и обучения кадров, финансирование и материально-техническое обеспечение природоохранных действий;
- 3) государственный и общественный контроль за выполнением требований охраны природы;
- 4) юридическая ответственность правонарушителей.

Система экологического законодательства, руководствующаяся идеями основополагающих конституционных актов, включает две подсистемы: природоохранное и природоресурсное законодательство. В природоохранное законодательство входят Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» и другие законодательные акты комплексного правового регулирования. Федеральный закон «Об охране окружающей среды» в комплексе с мерами организационного, правового, экономического и воспитательного воздействия призван способствовать формированию и укреплению экологического правопорядка и обеспечению экологической безопасности территории России. В этом Законе закрепляются общие для всех объектов природы задачи и основные принципы охраны окружающей природной среды, а также компетенция специально уполномоченных на то федеральных и региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления в области охраны окружающей природной среды. В подсистему природоресурсного законодательства входят: Земельный кодекс РФ, Закон РФ от 21 февраля 1992 г. № 2395-1 «О недрах», Лесной кодекс РФ, Водный кодекс РФ, Федеральный закон от 24 апреля 1995 г. № 52-ФЗ «О животном мире», а также другие законодательные и нормативные акты.

К основным организационно-правовым средствам государственного экологического регулирования относятся: нормирование качества окружающей природной среды, установление определенных экологических требований по обращению с отходами производства и потребления, государственная экологическая экспертиза, экологические требования к осуществлению различных видов производственно-хозяйственной деятельности, объявление и установление режима зон чрезвычайных экологических ситуаций,

особо охраняемых природных территорий и объектов; четкое установление общих и специальных обязанностей для всех категорий природопользователей принимать надлежащие, обеспечивающие охрану окружающей среды и сбережение природных ресурсов меры по обращению с отходами; соблюдение действующих экологических, санитарно-эпидемиологических и технологических норм и правил охраны природы, а также осуществление государственного экологического контроля и привлечение к ответственности за экологические правонарушения.

Таким образом, современное российское государственное регулирование экологического сектора обладает достаточно развитой системой нормативных актов, в которых имеются различные группы юридических мероприятий по охране окружающей среды. Однако, как отмечает Н.В. Кичигин, в соответствии со статьей 1 Федерального закона «Об охране окружающей среды» экологический контроль – это система мер, направленная на предотвращение, выявление и пресечение нарушения законодательства в области охраны окружающей среды, обеспечение соблюдения субъектами хозяйственной и иной деятельности требований, в том числе нормативов и нормативных документов, в области охраны окружающей среды. Тем не менее, пробелы в действующем законодательстве зачастую не позволяют выявлять, пресекать нарушения, и применять меры воздействия на нарушителей. В связи с чем необходимо внести изменения в действующие федеральные законы и иные нормативные правовые акты, затрагивающие вопросы экологического контроля (надзора) [1, с.128].

Проблема экологии – это проблема не только нашей страны, но и общемировая. Однако многие западные страны значительно успешнее решают ее в рамках государственного регулирования. В связи с этим целесообразно обратиться к опыту зарубежных соседей и применение его в России. Как отмечает А.С. Булатова, госрегулирование экологических процессов в развитых странах также носит комплексный характер. Оно было значительно активизировано и усовершенствовано в середине 70-х годов прошлого века, когда стало очевидным, что Запад (за исключением отдельных малых стран) оказался в состоянии глубокого экологического кризиса. Этот кризис в основном был преодолен в 80-90-е гг. путем создания разветвленной системы экологического госрегулирования, которая «состыкована» с различными направлениями госрегулирования экономики, прежде всего, с государственным воздействием на инвестиции и экономический рост. Экологическое госрегулирование нацелено на поощрение рационального природопользования, охрану окружающей среды, ограничение и уменьшение на нее нагрузки и предотвращение ее дополнительного загрязнения [2, с.469].

К важнейшим элементам экологического регулирования относится, прежде всего, государственное поощрение (путем субсидий, беспроцентной возвратной финансовой помощи и налоговых льгот) инвестиций в возведе-

ние сооружений и производство оборудования, улучшающих состояние окружающей среды. Они направлены на защиту населения от шума (например, производимого автомобильным транспортом), уменьшение выбросов в атмосферу и водную среду вредных веществ (диоксида углерода, серы и т.д.), а также нейтрализацию и утилизацию твердых отходов (бытового мусора, стекла, отработанных металлов и пластмасс). При распределении бюджетных средств, предназначенных для стимулирования капиталовложений, инвестиционным проектам с экологической направленностью нередко отдается предпочтение.

Другим элементом является установление и реализация правовых норм, предусматривающих для юридических или физических лиц, допустивших загрязнение окружающей среды, правовую ответственность за это и обязанность возместить нанесенный ущерб государству или соответствующим частным собственникам земельных, лесных, водных и иных угодий (по принципу «платит загрязнитель»). При этом пострадавшая сторона в судебном порядке должна доказать виновность субъекта, подозреваемого в нанесении экологического ущерба, и величину последнего. Это дорогостоящая, сложная, а нередко и малоперспективная процедура.

Важнейшими элементами экологического регулирования во всех странах Запада являются также установление государством в административно-правовом порядке максимально допустимых норм выброса («эмиссии») в окружающую среду вредных веществ действующими предприятиями (за превышение таких норм взимаются штрафы до тех пор, пока не будут приняты эффективные меры против этого), а также разрешения или запреты на новые инвестиционные проекты в зависимости от того, обеспечат ли они соблюдение указанных экологических норм. Наконец, еще одним из основных элементов экологического госрегулирования являются так называемые экологические налоги. К ним относятся, например, сбор на вывоз, хранение и нейтрализацию бытового мусора и прочих отходов бытового или производственного характера. В некоторых странах взимаются сборы за сброс сточных вод в водоемы (Франция, Германия, Нидерланды), «экологические налоги» в аэропортах на посадку «шумных» самолетов (Франция, Япония, Великобритания) и на использование в качестве топлива угля и мазута (Швеция, Норвегия). Получателем «экологических налогов» чаще всего являются не центральные (федеральные), а региональные (земельные) и особенно местные (муниципальные) органы.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, предполагается целесообразным отметить следующее:

1. Современное российское государственное регулирование экологического сектора обладает достаточно развитой системой нормативных актов, в которых различные группы юридических мероприятий по охране окружающей среды.

2. Пробелы в действующем законодательстве зачастую не позволяют выявлять, пресекать нарушения, и применять меры воздействия на нарушителей. В связи с чем, совершенно необходимо внести изменения в действующие федеральные законы и иные нормативные правовые акты, затрагивающие вопросы экологического контроля (надзора).

3. В работе по оптимизации современного государственного регулирования экологического сектора современной России необходимо обращение к опыту развитых западных стран, экологическое госрегулирование которых нацелено на поощрение рационального природопользования, охрану окружающей среды, ограничение и уменьшение на нее нагрузки и предотвращение ее дополнительного загрязнения.

Литература:

1. Кичигин Н.В. Правовые проблемы публичного экологического контроля (надзора): монография / Кичигин Н.В.; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – М.: Изд-во Триумф, 2012. – 328 с.
2. Экономика / под ред. А.С. Булатовой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2002. – 896 с.

А. С. Панкратов

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
к.э.н., доцент Иванова М.В.

ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

В статье, на примере Ленинградской области, рассмотрены проблемные аспекты реализации целевых программ как инструмента комплексного социально-экономического развития региона, выявлены основные направления для совершенствования этого процесса, а также выработаны практические предложения для внедрения с целью достижения целей и задач, стоящих перед целевыми программами.

This article discusses the problematic aspects of the realization of special purpose programs as a tool for socio-economic development of the region. Subject matter of the study are special purpose programs of the Leningrad area.

Ключевые слова: целевая программа, развитие региона, бюджет.

Key words: special purpose program, regional development, public finance.

Итогом мониторинга местных бюджетов Российской Федерации, ежегодно проводимого Министерством финансов РФ, все чаще становится вывод об увеличившейся роли межбюджетных трансфертов в формировании доходной части бюджета муниципального образования, и как следст-

вие, все большей постепенной потере бюджетной самостоятельности. При отсутствии финансовой самостоятельности, говорить об эффективном управлении социально-экономическим развитием муниципального образования можно по большому счету только в разрезе целевых программ регионального уровня, участником мероприятий которых оно является. Осознавая важность реализации программных мероприятий целевой программы для устойчивого развития местных территорий и, как следствие, региона в целом, особого внимания заслуживает обеспечение эффективного управления этими мероприятиями, анализ возникающих проблем и поиск подходов для их разрешения.

Одним из регионов, широко применяющего практику реализации целевых программ для развития объектов социальной и инженерной инфраструктуры – является Ленинградская область. Так, в течение 2013 года реализовывалось 58 целевых программ (в 2012 году – 50) с объемом финансирования из всех источников в объеме 25,6 млрд. руб. (в 2012 году – 22,1 млрд. руб.) Доля средств областного бюджета в этих объемах составила 71,2% (в 2012 году – 70,4%). В общем объеме областного бюджета, расходы на реализацию мероприятий целевых программ составили в 2013 году 29,3% (в 2012 году – 21,9%). Одним из показателей эффективности использования выделенных средств бюджета является доля фактически профинансированных средств бюджета – в 2013 году она составила 79,9% от плана. При этом, из 58 программ, предусмотренных к финансированию, по итогам 2013 года 17 программ были профинансированы на 55-89% и 41 программа на 90-100%. Выполнение работ (мероприятий) за счет всех источников составило 19,8 млрд. рублей или 96,6% от финансирования, в том числе за счет средств областного бюджета 14,8 млрд. рублей или 94,6%. Проанализировав представленные выше статистические данные, можно сделать вывод, что реализация мероприятий программ характеризуется невыполнением плановых объемов финансирования, и соответственно невыполнением плановых показателей работ. Все это ставит под сомнение комплексность и своевременность развития территорий региона.

Неэффективность реализации целевых программных мероприятий возникает в результате следующих причин.

1. Некачественное выполнение проектно-сметной документации муниципальными заказчиками. Одним из условий включения объектов муниципальных образований в мероприятия программ является разработанная проектно-сметная документация с полученным на нее положительным заключением экспертизы. К сожалению, повсеместно применяется практика, когда в программу «под честное слово» включаются объекты без соответствующей документации или же с неполным представленным ее пакетом. В результате чего, процесс начала работ по строительству, капитальному ремонту или реконструкции на объекте откладывается на непредвиденный срок. Изначальное некачественное выполнение проектно-сметной документации ведет за собой необходимость ее корректировки.

Это затягивает срок получения положительного заключения экспертизы и возможности проведения аукциона по выбору подрядчика на проведение работ, что в свою очередь влияет на срок заключения муниципального контракта, начала работ и ввода объекта по их окончанию. Итогом такого развития событий являются, как правило неосвоенные бюджетные средства. Предлагаемый способ решения сложившейся проблемы – это повсеместно разработанные профильными комитетами типовые проекты объектов, которые будут рекомендованы муниципальным образованиям в качестве возможного базиса, который можно взять за основу для применения на своей территории.

2. Позднее принятие (утверждение) программ и вносимых в них изменений. Данная проблема тесно связана с первой, так как она возникает в случае: 1) когда не принимается никаких мер по исключению объектов, по которым, в виду неготовности соответствующей документации, финансирование в текущем году однозначно начато не будет; 2) когда в случае образовании экономии средств, предусмотренных на реализацию мероприятий программы, по итогам размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд и заключения контрактов (договоров) должно быть обеспечено в установленном порядке внесение изменений в программу по сокращению средств на ее финансирование или по перераспределению средств в рамках программы.

Основная причина возникновения этой проблемы – недостаточный уровень качества координации взаимодействия между различными участниками программы (между комитетом и комитетом, между комитетом и органами местного самоуправления). Для устранения этой причины, необходимо: 1) вносить четкие сроки представления информации о статусе проводимых работ на объекте в заключаемые соглашения с администрациями муниципальных образований о софинансировании объектов строительства и мероприятий программ; 2) дополнительно регламентировать принципы взаимодействия между координатором программ и главными распорядителями бюджетных средств, с обязательством представления актуальной информации об объектах, а также прописанием ответственности за невыполнение этого требования.

3. Неравномерная динамика финансирования и выполнения работ. Исходя из анализа поквартального фактического финансирования мероприятий программы за 2012-13 годы, можно сделать вывод, что на 4 квартал года остается финансирование более половины из запланированного объема бюджетных средств, что существенно повышает вероятность их не освоения.

Можно выделить две основные причины, откуда появляется такая тенденция: 1. Включение объектов в план мероприятий программы с недоработанной проектно-сметной документацией, из-за чего проведение аукционных процедур и выполнение работ начинается не раньше середи-

ны второго полугодия. 2. Муниципальные образования по просьбам подрядчиков сознательно завышают сроки выполнения работ по муниципальным контрактам, тем самым оттягивая конечную дату приемки работ и окончательного расчета. В результате чего там, где работы могут быть завершены за 2 месяца, закрытие муниципального контракта происходит спустя полгода. В то время, как позднее освоение средств лишает возможности осуществить их перераспределение в случае возникновения различных форс-мажорных обстоятельств на объекте. Одним из способов решения сложившейся ситуации может послужить проведение совместных с муниципальными образованиями консультаций о необходимости установки минимальных сроков выполнения работ в муниципальных контрактах, а также рекомендации координаторам программ и ГРБСам включение в план мероприятий объектов с полностью сформированным пакетом документов или с высокой степенью ее готовности.

4. Однородность в направлениях вложения средств областного бюджета на развитие социальной и инженерной инфраструктуры. При рассмотрении заявок муниципальных образований о включении их объектов в целевые программы, необходимо исходить не только из существующей на данный момент времени потребности, но, и исходя из оценки будущего развития территории муниципального образования. Поэтому необходимо регламентировать одним из этапов анализа заявки муниципального образования – рассмотрение генерального плана этого муниципального образования, оценка перспектив его развития, оценка потребности в ближайшем будущем в объекте социальной или инженерной инфраструктуры. Данный подход позволит принимать более рациональные решения в отношении включаемых в программы объектов и как следствие делать социально-экономическое развитие территорий региона более равномерным.

В связи с тем, что с 01.01.2014 органы государственной власти субъектов Российской Федерации не вправе осуществлять реализацию долгосрочных целевых программ, в 2013 году завершена реализация всех долгосрочных целевых программ. Начиная с 01.01.2014 в Ленинградской области осуществляется реализация их приемников -государственных программ. Трудно ожидать, что с введением новой формы программного планирования бюджета обозначенные выше проблемы исчезнут. Однако, в виду того, что изменение в бюджетном кодексе РФ повлечет за собой приведение в соответствие областного законодательства, вполне возможно, что в числе прочих претерпят изменения и принципы реализации целевых программ, являющиеся сегодня проблемными.

Литература:

1. Доклад и презентация вице-губернатора Ленинградской области по финансам – председателя комитета финансов Маркова Р.И. «Об итогах исполнения бюджета Ленинградской области за 2013 год и о перспективах на 2014-2015 годы» от 22 апреля 2014 года. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: http://www.slideshare.net/Budget_lenobl/ss-33887604. Дата обращения 22.04.2014.

Е. К. Рудановская

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

д.с.н., профессор Шопенко А.Д.

ЭФЕКТИВНОСТЬ ЖИЛИЩНОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

Статья посвящена страхованию имущества граждан во всех регионах Российской Федерации. В статье представлена информация об уже существующих системах жилищного страхования, а также о планировании создать единую систему страхования, действующую на всей территории Российской Федерации, которая будет учитывать риски каждого региона в отдельности.

The article is devoted to property insurance of citizens in all regions of the Russian Federation. The article presents information about existing systems of housing insurance, and also about planning to create a unified system of insurance, valid in all territory of the Russian Federation, which will take into account the risks of each region separately.

Ключевые слова: страхование, страховые риски.

Key words: insurance, insurance risks.

В настоящее время существует тенденция неопределенности и неустойчивости ситуаций. Это вызвано различными финансовыми колебаниями, важнейшими из них являются колебания курса валют, инфляция и другие факторы. Исходя из нестабильности финансовой системы, возрастает роль страхования как надежно функционирующей и устойчивой системы. Страхование на данном этапе становится одной из наиболее стабильных отраслей хозяйственной деятельности, которая способствует защите имущественных интересов, безопасности и стабильности. Развитие страхования необходимо для стимулирования рыночных отношений, деловой активности, а также улучшения инвестиционного климата в стране.

Развитие страхового рынка в России находится на недостаточно развитом уровне. Большое значение имеет развитие регионального страхового рынка. В каждом регионе набор рисков существенно различается. Страховой рынок региона характеризуется рядом проблем, от разрешения которых зависит как равновесие, так и экономика региона в целом. Необходимость обеспечения непрерывности воспроизводственного процесса путем оказания финансовой помощи пострадавшим в случае непредвиденных неблагоприятных обстоятельств является основой для формирования и развития региональных страховых рынков. В связи с экономическими трудностями, вызванными стихийными бедствиями, распадом многих банков государство стремится сократить нагрузку на бюджеты всех уровней за счет компенсации вреда. Тем самым государство наращивает финансовую емкость сферы страховых услуг для компенсации крупных ущербов.

Наводнение на Дальнем Востоке 2013 г. показало отсутствие системы страхования жилья, а также оказало существенное влияние на госу-

дарственный бюджет. Тем самым возник вопрос об обязательном страховании имущества. С декабря 2013 г. в правительстве обсуждается окончательная версия закона об оказании помощи гражданам, чье имущество было утрачено во время пожаров, наводнений и иных стихийных бедствий. Представитель Минфина подтвердил, что проект согласован с Центробанком, Всероссийским союзом страховщиков и находится на проработке в правительстве. Согласно проекту страхование жилья гражданами будет добровольным. Стоимость и условия будут определяться на уровне регионов. Полис должен будет покрывать риск утраты жилья от пожара, наводнения, иных стихийных бедствий, наступление которых вероятно на территории субъекта. Стоимость данного полиса рассчитывается исходя из площади жилья и средней стоимости метра в том или ином регионе. Стоимость будет определяться каждым регионом самостоятельно. Региональные программы страхования жилья уже есть в Москве, Екатеринбурге, Ярославле и Краснодарском крае. В Москве в 2013 г. стоимость страхования 1 кв. м по муниципальной программе была 1,21 руб. в месяц при установленной стоимости метра площади 33 000 руб. [5]. При этом выплата при страховом событии определяется следующим образом. Город берет на себя 30% выплаты от рассчитанного ущерба, остальное покрывает одна из пяти отобранных страховых компаний. В Краснодарском крае жилье граждан страхуют на 0,5 млн. и на 1 млн. руб.; полис для квартиры стоит 450 или 900 руб., для отдельного дома – 550 или 1100 руб. соответственно [7]. Законопроектом о страховании жилья предусмотрена оплата полиса в рассрочку, например включение его в платежи за коммунальные услуги. Подсчитать размеры и стоимость затрат граждан невозможно. Т.к. в разных регионах стоимость будет значительно различаться.

По данным МЧС, в 2012 г. из бюджета на устранение бедствий было потрачено 13,9 млрд. руб. На предоставление нового жилья взамен утраченного направлено 2,8 млрд. руб. Всего было выдано 558 сертификатов, на каждый могло быть выделено по 5,01 млн. руб. На строительство и ремонт домов в пострадавших районах Дальнего Востока потребовались десятки миллиардов рублей, и в значительной степени, в основном эти расходы легли на федеральный и региональные бюджеты [7].

Минфин предлагает трехуровневую систему страхования жилья:

- первый уровень – федеральный. На данном уровне предусмотрено страхование от чрезвычайных ситуаций, например, от наводнения.
- второй уровень – региональный. В зависимости от особенностей того или иного региона гражданам будет предлагаться расширенный перечень рисков.
- третий уровень – индивидуальный. Здесь гражданин вправе выбрать интересующие его риски.

Согласно российскому законодательству гражданин в любом случае получит поддержку государства при наступлении чрезвычайной ситуации. Однако если человек не имеет полиса страхования жилья, эта поддержка будет оказана в меньших объемах. Таким образом, взамен утраченной собственности гражданин может получить жилье худшего качества, без права его приватизации, продажи или дарения. В случае если жилье застраховано, владельцу возместят стоимость утраченного имущества и это имущество будет в собственности у пострадавшего. Правда пока неизвестно в каком объеме новая система будет софинансироваться государством [7].

Отказ от идеи введения обязательного страхования жилья понятен. Правительство не хочет менять законодательство, по которому человеку нельзя навязывать услуги. Аналог системы, которую предлагает Минфин, как было сказано выше, уже давно существует в Москве. Для целей реализации программы страхования Департаментом жилищной политики и жилищного фонда города Москвы в августе 1995г. был создан Городской центр жилищного страхования [6]. Результаты, проводимой московскими властями политики в отношении страхования жилищного фонда, позволяют сделать вывод об эффективности использования инструмента страхования жилья. В столице каждый владелец квартиры получает возможность застраховать свою площадь со скидкой. Страховой взнос за один квадратный метр составляет – 1 рубль 20 копеек в месяц. В случае серьезного повреждения жилья страховая сумма квадратного метра составит 33 тысячи рублей. Причем 30% страховой суммы в случае возникновения ущерба покрывает правительство Москвы, а остальные 70% – страховая компания.

Если законопроект будет принят, ситуация со страхованием жилья кардинально изменится. Но на данный момент регионам выделенных из федерального бюджета средств не хватает, ведь уложиться в установленную правительством норму – 30 тысяч рублей за квадратный метр – не просто. Механизмы добровольного страхования жилья пока прорабатываются. Они связаны с дополнительной нагрузкой на население. Страхование жилья большинство населения не заинтересует, но оно заинтересует тех, кто живет в подверженных высокому риску ЧС регионах. Страховые компании будут отказываться страховать такое жилье, поскольку у них не хватит резервов возместить такой масштабный ущерб. Программы по страхованию жилья в российских регионах будут разрабатываться самими регионами, однако они пройдут согласование в Службе Банка России по финансовым рынкам.

В программе страхования жилья в регионах должны учитываться все риски, и в законе должны быть прописаны четкие правила страхования. Т.к. страховые компании в большинстве случаев в зонах возможных стихийных бедствий будут отказывать населению в страховании.

В дальнейшем разработка и реализация программ страхования, должна основываться на следующих методологических принципах:

- комплексность и синхронность целей и задач программы на каждом этапе ее выполнения;
- целевая направленность и системность мероприятий программы;
- разработка нескольких вариантов плана мероприятий с учетом альтернативности условий ее реализации;
- обеспечение реализации программы необходимыми ресурсами;
- адресность программы;
- обеспечение управляемости программы путем создания необходимых правовых, организационных, финансовых механизмов.

Литература:

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2002 г. N 1361-р «Концепция развития страхования в Российской Федерации».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994).
3. Конституция Российской Федерации.
4. Распоряжение мэра Москвы от 17.01.1995 № 20-РМ «О введении единой системы страхования жилищного фонда в г. Москва».
5. «Ведомости»: добровольное страхование жилья «привяжут» к полису / Информационный интернет портал: Новости @ mail.ru. от 10.02.2014. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://news.mail.ru/politics/16880378/>. Дата обращения 15.04.2014.
6. Официальный сайт Городского центра жилищного страхования. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://www.gcgs.ru/>
7. Нехайчук Ю. Страхование жилья в России будет добровольно-принудительным / Информационный портал: Ведомости в Санкт-Петербурге от 10.02.2014. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/22525481/kak-zastrahovat-zhile>

А. О. Селянин

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
д.э.н., доцент Эмиров Н.Д.

ПРИСОЕДИНЕНИЕ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ К РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМА РЕГИСТРАЦИИ ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Данная статья посвящена проблемам перерегистрации прав на недвижимое имущество в Крыму и Севастополе, которые по итогам референдума получили статус новых субъектов Российской Федерации. В статье проведен сравнительный анализ процедур регистрации собственности в Украине и России, выявлены проблемы, кото-

рые могут возникнуть при переходе к новой процедуре учета недвижимости в рамках присоединения к Российской Федерации.

This article is dedicated to the problems of re-registration in Crimea and Sevastopol, which as a result of referendum became new subjects of Russian Federation. The article represents comparative study of property re-registration procedures in Ukraine and Russian Federation, this study also reveals the problems, which may appear during transition period to new procedure of property re-registration in the case of accession to Russian Federation.

Ключевые слова: новые субъекты, перерегистрация прав на собственность, процедура регистрации, правоустанавливающие документы.

Key words: new subjects, property re-registration, re-registration procedure, title documents.

Начиная с 18 марта 2014 года Крым и Севастополь после проведения на их территории референдума вошли в состав Российской Федерации как два новых субъекта. В ответ на это Министерство юстиций Украины заблокировало доступ к государственным регистрам по учету прав собственности на все недвижимое имущество в Крыму, обвинив российское правительство в национализации украинской собственности. В официальном заявлении российской стороны говорится, что национализация не коснется имущества частных компаний и частных лиц. Однако, как компаниям, так и гражданам Крыма и Севастополя будет необходимо провести бесплатную перерегистрацию с целью приведения правоустанавливающих документов в соответствие с нормами российского законодательства [4]. Процесс перерегистрации и приведение организационно-правовых норм в соответствие с законами РФ по оценкам некоторых экспертов может занять достаточно длительный период времени. Переходный период может составить от полугода до года. Но, по всей вероятности, это оптимистический взгляд на данную проблему, поскольку соответствующие управления и отделы различных ведомств будут создаваться в Крыму и Севастополе с нуля. Что касается переоформления собственности, то потребуются открыть территориальные отделы Кадастровой палаты, Земельного комитета и Федеральной регистрационной службы. Создание отделов данных служб потребует выделения из уже утвержденных бюджетов средств для создания на территории Крыма новых отделов, что повлияет на продление срока переходного периода.

Что касается специфики регистрации собственности, которая существовала до вхождения новых субъектов в состав РФ, то необходимо отметить, что данная система принципиально отличается от существующей в России.

Рассмотрим подробнее существующий в Украине порядок оформления прав на частную собственность. С начала 2013 года в Украине вступил в силу следующий порядок регистрации прав на недвижимое имущество. Во-первых, была создана единая для всей Украины база данных на

недвижимое имущество, что позволило упразднить обособленные имущественные реестры, которые хранились в бюро технической инвентаризации (БТИ) в каждом отдельном населенном пункте. При Министерстве юстиции Украины был создан Укргосреестр, который официально был признан органом государственной регистрации прав на недвижимое имущество. С момента вступления в силу закона Украины, касательно процедуры регистрации прав на недвижимость, для регистрации сделок купли-продажи (а также дарения) сторонам договора стало необходимо обращаться к нотариусу с определенным пакетом документов. Нотариус обязан проверить правоустанавливающие документы продавца (дарителя) через базу Укргосреестра. Затем он должен удостоверить договор купли-продажи (дарения) данного объекта и, убедившись в отсутствии нарушений интересов сторон договора, провести государственную регистрацию права на данную собственность на имя покупателя.

Порядок регистрации прав на собственность в Украине предусматривает подачу следующих документов:

1. Заявления
2. Правоустанавливающих документов и их нотариально заверенных копий
3. Копию паспорта и справки о присвоении идентификационного номера заявителя. Идентификационный номер заявителя – это десятизначное число, которое составляется с учетом даты рождения, пола, порядкового номера среди однофамильцев, родившихся в один день
4. Государственная пошлина (размер которой составляет 119 грн.)
5. Документ об оплате выдачи извлечения (стоимость 112 грн.) из Государственного реестра прав.

При регистрации сделок с землей нотариус также потребует извлечение из земельного кадастра на перерегистрируемый объект. Описанный выше процесс не требует технической инвентаризации объекта перед осуществлением сделки. Инвентаризация может быть проведена добровольно с обоюдного согласия сторон договора. Нотариус, со своей стороны, обязан сделать запрос на независимую оценку стоимости объекта недвижимости. Оценкой в Украине занимаются специально созданные с этой целью частные фирмы по независимой оценке собственности. Положительный момент данной процедуры заключается в том, что проходит она в весьма сжатые сроки [5]. При наличии полного пакета документов (включая заключение независимого эксперта по оценке недвижимости) процесс регистрации у нотариуса занимает один рабочий день, что выгодно отличает его от российской практики.

Согласно Федеральному закону №122 РФ “О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ними” регистрации подлежат права собственности и другие вещные права на недвижимость и

сделки с ними в Едином государственном реестре прав на недвижимое имущество в соответствии с Гражданским Кодексом РФ [1;2]. Процедура учета и регистрации прав на недвижимое имущество в РФ кардинально отличается от украинской практики. Государственная регистрация прав проводится не позднее чем через месяц со дня подачи заявления и правоустанавливающих документов, хотя на практике сроки редко соблюдаются и могут быть превышены в полтора-два раза. Идентификация объектов недвижимости в Едином государственном реестре прав осуществляется по кадастровому номеру, который был ранее присвоен данному объекту в рамках проведения кадастра. Максимальный размер платы за государственную регистрацию составляет 500 рублей для физических лиц и 7500 рублей для юридических.

Государственная регистрация прав проводится на основании следующих документов:

1. Заявления (которое подает правообладатель, лицо, уполномоченное правообладателем (при наличии у него нотариально удостоверенной доверенности))
2. Правоустанавливающих документов
3. Кадастрового плана (паспорта)
4. Квитанции об оплате регистрации

Вышеуказанные документы должны соответствовать требованиям законодательства РФ, включать описание собственности и вид регистрируемого права, а также должны быть подписаны сторонами договора. Кадастровый план должен быть удостоверен органом, осуществляющим государственный кадастровый учет земли. При подаче заявления заявителю необходимо предъявить документ, удостоверяющий личность – для физических лиц, для юридических лиц – учредительные документы и паспорт представителя. Заявитель после сдачи документов на регистрацию получает расписку о получении соответствующим органом документов на государственную регистрацию. При обнаружении регистратором незначительных недочетов или нехватки каких-либо документов возможно приостановление регистрации на срок не более одного месяца. Если причины не будут устранены, регистратор должен отказать заявителю. На основании заявления правообладателя возможно приостановление регистрации на срок не более трех месяцев. Причиной приостановки также может быть решение суда [6].

Проведя сравнительный анализ между процедурами регистрации прав на недвижимое имущество в Украине и России, можно сделать следующие выводы:

- перерегистрация прав и дальнейшая процедура регистрации прав будет занимать для жителей Крыма и Севастополя гораздо больше времени;

- необходимость провести дополнительный кадастр, что в свою очередь потребует обучения на местах большого количества кадастровых инженеров, процесс аттестации которых в РФ занял достаточно длительное время, поскольку требовал сдачи определенных экзаменов. Поскольку кадастровый учет предполагает привязку к геодезическим знакам (пунктам), то возникает вопрос о состоянии этих обозначений на территории Крыма и Севастополя;

- незначительные расхождения в названии документов, требуемых для государственной регистрации, не должны вызвать значительных проблем.

По заявлению российской стороны, перерегистрация не потребует со стороны граждан каких-либо финансовых вложений, вся процедура будет бесплатной [3]. Однако со стороны правительства РФ данный процесс требует значительных затрат.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994).
2. Федеральный закон «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» от 21.07.1997 N 122-ФЗ (принят ГД ФС РФ 17.06.1997).
3. Зыкова Т. Мечта о Сингапуре // Российская газета – Федеральный выпуск № 6341(69) от 27.03.2014. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/27/gavrilov.html>. Дата обращения: 31.03.2014.
4. Вислогузов В., Занина А., Ковалева Е., Сапожков О. Перекоп собственности // Газета Коммерсантъ № 41 от 13.03.2014. Режим доступа: www.kommersant.ru/doc/2427966. Дата обращения 29.03.2014.
5. Бронштейн Б. Регистрация недвижимости в Украине / Интернет ресурс: Израильское право. [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://pravo.israelinfo.ru/articles/mezhd/2785?print>. Дата обращения 28.03.2014.
6. Порядок регистрации прав на недвижимое имущество / Сайт Юридического агентства «Столичный стандарт». [Электронный ресурс] сайт, режим доступа: <http://www.st-standart.ru/rielt/>. Дата обращения 04.04.2014.

И. Э. Степаненко

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
к.э.н., доцент Гармасар О.А.

РОЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ МО ПОСЕЛОК РЕПИНО)

Статья посвящена взаимодействию органов местного самоуправления и населения. Проведен анализ роли органов местного самоуправления в развитии местного сообщества на примере одного из внутригородских муниципальных образований Санкт-Петербурга – поселок Репино.

The article is devoted to cooperation of local self-government in the process of work with the population. The analysis of the role of local authorities in the development of the local community on the example of one of the municipalities of Saint-Petersburg – the village Repino.

Ключевые слова: местное сообщество, органы местного самоуправления, местная администрация, муниципальное образование.

Key words: local community, local government, local administration, municipal formation.

Российская Федерация находится на пути становления правового государства. Это сложный, многоплановый процесс, требующий усилий со стороны всех субъектов правотворческой деятельности. Важное место в этом процессе занимают органы местного самоуправления, которые являются наиболее близкой к жителям властью. Создание органов местного самоуправления – это одна из форм реализации народом своей власти, которая предполагает самостоятельное решение населением вопросов локального значения, владения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью. Данный институт в современной истории Российской Федерации появился относительно недавно. В 1995 году был принят федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 28.08.1995 № 154-ФЗ. А в 1998 году в Санкт-Петербурге состоялись первые выборы депутатов муниципальных советов внутригородских муниципальных образований. Чаще всего в массовом сознании органы власти воспринимаются как «бюрократический аппарат» в плохом смысле данного понятия. С другой стороны, жители муниципалитета (местное сообщество) имеют право на непосредственное участие в осуществлении местного самоуправления. Законодательство выделяет формы непосредственного осуществления гражданами местного самоуправления: местный референдум; муниципальные выборы; голосование по отзыву депутата, члена выборного органа местного самоуправления и др.; сход граждан; публичные слушания; правотворческая инициатива граждан; территориальное общественное самоуправление; публичные слушания; собрание и конференция граждан; опрос граждан; обращение граждан в органы местного самоуправления и др. формы. Одновременно с этим широкое вовлечение граждан в решение проблем местной жизни, результативное удовлетворение повседневных потребностей населения, строгое соблюдение законодательных положений при соблюдении и поддержке баланса государственных и местных интересов, т.е. коллективных интересов членов местных сообществ, способны заложить прочный фундамент для гражданского согласия.

Одним из приоритетных направлений работы органов местного самоуправления муниципального образования поселок Репино (как и большинства внутригородских муниципальных образований города Санкт-Петербурга) является сфера благоустройства. Местная администрация ежегодно составляет целевые адресные программы, большая часть бюджета уходит на данные цели. Адресные программы составляются по заказам представителей местного сообщества. Строятся новые детские и спортивные площадки, устанавливаются новые указатели с наименованием улиц и номерами домов, принимаются меры по расширению территорий дворов в целях организации дополнительных парковочных мест и т.п. Однако не всегда строится и делается то, что нужно непосредственно гражданам именно сейчас. В связи с усложнением регламентации исполнения полномочий, усиления бюрократической составляющей специалисты Местной администрации вынуждены «просиживать» время, например, за выполнением технических заданий, публикацией огромных объемов документации на сайте закупок. Стоит отметить, что штатная численность муниципальных служащих органов местного самоуправления совсем небольшая. В Курортном районе города Санкт-Петербурга она колеблется от 2 до 13 сотрудников (в зависимости от численности населения муниципального образования и местного бюджета). В частности, в муниципальном образовании поселок Репино всего 7 штатных единиц Местной администрации. На мой взгляд, выходом из данной ситуации является перераспределение полномочий между органами местного самоуправления и районными администрациями, или же пополнение бюджета субвенциями на данную статью. При применении данного опыта улучшить взаимосвязь с населением, ему будет уделяться больше внимания, будут проводиться полевые исследования, и встречи с жителями, возможно будет осуществлять хотя бы раз в квартал, а то и более (на данном этапе развития органов местного самоуправления чаще всего встречи с жителями проходят раз в год на отчете ОМСУ перед населением). Неотъемлемой и крупной задачей в работе органов местного самоуправления (также при становлении, развитии местного сообщества) является выполнение спущенных государственных полномочий в сфере опеки и попечительства. На мой взгляд, данная функция органов местного самоуправления крайне важна, ведь не обращаясь к вечному вопросу: «Кто появился раньше – курица или яйцо?», сообщество начинается в первую очередь с института семьи, развития и воспитания подрастающего поколения. На данном этапе специалисты отдела опеки отслеживают семьи, находящиеся в социально опасном положении, в трудной жизненной ситуации. Ставят такие семьи на учет и с определенной периодичностью проводят проверки условий жизни детей в

таких семьях. Также в полномочия органа опеки входит и подача документов на изъятие ребенка из семьи. Хотя процедура довольно сложная, однако в течение лет она отработана. Но при изъятии ребенка, никто не знает, что с ним происходит далее. Я считаю, что большинство детских домов и интернатов должно быть отдано в муниципальную собственность (с передачей необходимого финансирования), что повлечет ведомственную принадлежность и усиление контроля над учреждениями со всех сторон его деятельности. При невозможности передачи учреждений специалисты органа опеки на протяжении определенного периода (от 1 года до нескольких лет) проводят законодательно установленные проверки условий жизни подопечных в данных учреждениях государственной или частной ведомственности.

Одним из направлений развития общества является создание на базе органов местного самоуправления общественного совета из активистов муниципального образования. Это облегчит работу в сфере непосредственного общения с членами местного сообщества, а, следовательно, и увеличит открытость работы органов власти (к чему стремиться и Президент, и Премьер-министр, и вся политическая элита) и непосредственную связь между органами муниципального уровня власти и населением.

Местное самоуправление – самый близкий к народу и подлинно демократический институт нашего государства. Это, как говорит наш Президент, «власть шаговой доступности». Именно от депутатов муниципальных советов, работников местных администраций, от их чуткости, внимания, профессионализма, готовности помочь в решении самых разнообразных проблем зависит то, как люди будут воспринимать власть в целом, как будут оценивать способность властей всех уровней обеспечивать достойную жизнь в стране, в Санкт-Петербурге, в своем муниципалитете.

Литература:

1. Конституция РФ от 12.12.1993г.
2. Европейская хартия местного самоуправления от 15.10.1985.
3. Федеральный закон №131-ФЗ “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” от 06.10.2003.
4. Закон Санкт-Петербурга №420-79 “Об организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге” от 23.09.2009.
5. Закон Санкт-Петербурга №536-109 “О наделении органов местного самоуправления в Санкт-Петербурге отдельными государственными полномочиями Санкт-Петербурга по организации и осуществлению деятельности по опеке и попечительству, назначению и выплате денежных средств на содержание детей, находящихся под опекой или попечительством, и денежных средств на содержание детей, переданных на воспитание в приемные семьи, в Санкт-Петербурге” от 21.11.2007.
6. Устав муниципального образования поселок Репино от 26.12.2005.

М. В. Тимофеева

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»
д.э.н., профессор Горенбургов М.А.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

В статье описано проблемное поле целевого программирования, сделана попытка предположить перспективы и возможные пути решения существующих проблем. Пробелы в системном применении этого метода препятствуют эффективному использованию социально-экономического потенциала регионов и обуславливают необходимость научного поиска решения проблем.

The article describes the problem field of goal programming and attempts to foresee the perspectives and suggest possible solutions to the existing problems. The gaps in the systematic application of this method prevent the effective use of the socio-economic potential of regions and calls for scientific inquiry to solve problems.

Ключевые слова: целевая программа, стратегическое планирование, региональное развитие, экономическое районирование.

Key words: target program, strategic planning, regional development, economic regionalization.

Внимание к программно-целевому методу в управлении развитием региона возросло в 1990-е г. в связи с переходом экономики на этап рыночных отношений. Хотя метод использовался в России с 1970-х гг., но до недавнего времени к его заслугам относились лишь формальный перечень мероприятий, и изменения в структуре программ и органах управления. И до сих пор программно-целевой метод в управлении регионом используется не комплексно и бессистемно. Такое обстоятельство препятствует эффективному использованию социально-экономического потенциала регионов и обуславливает необходимость научного поиска решения этой проблемы. Данный метод основывается на составлении государственной целевой программы. Региональные целевые программы (далее – РЦП), а также Федеральные целевые программы развития регионов (далее – ФЦПРР) являются разновидностью целевых программ и служат для регулирования и управления стратегией развития региона. РЦП предоставляют собой часть федеральных программ или являются самостоятельными. Подготовка и реализация РЦП в отличие от ФЦП регламентируется соответствующими законами субъектов РФ. Как форма определения направлений расходования бюджетных средств целевая программа принимается в рамках общих правил бюджетного процесса. Анализ основных правовых актов, регламентирующих разработку, подготовку и реализацию РЦП (ФЗ № 115 от 20.07.1995 года «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития РФ» [1]; «Порядок раз-

работки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует РФ» [4], утвержденный постановлением Правительства РФ от 26.06.95 № 594; Постановление Правительства РФ от 22 мая 2004 г. № 249 «О мерах по повышению результативности бюджетных расходов» [3]) выявил следующие проблемы:

1. Регламентирование только общего порядка разработки прогнозов и программ социально-экономического развития;
2. Отсутствие регламентирования аспектов программ, которые связаны с расходами, осуществляемыми совместно из федеральных, региональных и местных бюджетов;
3. Отсутствие регламентирования отбора проблем, на решение которых ориентированы программы;
4. Чрезмерное количество разнообразных не взаимосвязанных программ;
5. Отсутствие в содержании программ указания на экономические механизмы, необходимые для использования, при реализации программных мероприятий.

Таким образом, решению проблем, связанных с подготовкой и реализацией программ, будут способствовать определение государственного заказчика и заказчика-координатора, установление соотношения и координации отраслевых, функциональных и региональных программ и др. Наилучшим выходом для этого будет принятие закона о ФЦППР, который в настоящее время находится в стадии проекта, где уточняются такие моменты, как предмет программ, положение в системе документов государственного регулирования, устанавливается более точный порядок действий на всех стадиях цикла программы [6, с. 5; 5]. Теоретически, преимущество программно-целевого метода в том, что он обеспечивает концентрацию ресурсов на наиболее перспективных и эффективных направлениях. Например, позволяет ускорить развитие приоритетных отраслей, отдельных регионов и привлекать для этого дополнительные ресурсы. Однако выбор проблем, которые будут решаться программно-целевым методом, в существующем законодательстве никак не регламентирован. Значительное число заявок, подаваемых в госорганы, оцениваются не по приоритетности, увеличивается риск случайного или необоснованного выбора. Такое обстоятельство способствует увеличению числа программ, но не способствует их эффективности. Зачастую конкретные механизмы реализации не указываются в программе, отсутствует перечень тех экономических регуляторов, которые необходимы для получения положительного результата. Это является одной из причин нарушения сроков реализации программ.

Как отмечено в Бюджетном послании Президента РФ Федеральному собранию от 13.06.2013 «О бюджетной политике в 2014 – 2016 годах» го-

государственные программы РФ должны стать ключевым механизмом, с помощью которого увязываются стратегическое и бюджетное планирование. Также в документе отмечено, что многие программы рассчитаны на увеличение бюджетного финансирования, источники которого не обозначены. Бюджеты некоторых субъектов будут сформированы в структуре государственных программ. Таким образом, в 2014-2015 годах должен быть завершён переход к программно-целевым методам стратегического и бюджетного планирования [5, с. 23].

Данный метод зарекомендовал себя в развитых странах как один из наиболее точных. В зарубежной практике государственного программирования ведущее место занимают именно РЦП. Показательной в этом плане является система, созданная в Японии. В её основе лежат государственные планы развития регионов, задачами которых является:

1. Рациональное размещение хозяйственных сил;
2. Смягчение хозяйственных диспропорций между различными экономическими районами;
3. Выравнивание условий для жителей на всей территории страны;
4. Сохранение и улучшение экологии [6, с. 4].

Опыт зарубежных стран (Японии, США, Германии, Франции, Испании и др.) в сфере экономического районирования и программно-целевого планирования, применяемый системно и едино в стране большим количеством разнообразных по характеристикам субъектов, станет эффективным и незаменимым в нашей стране. Для этого необходимо нормативно закрепить схему пространственного развития страны, определив параметры развития системы транспортно-коммуникационных инфраструктур, осуществив функциональное зонирование территории страны, определив места локализации крупных объектов социальных инфраструктур федерального значения и основные параметры системы расселения. Данная схема должна разрабатываться на основании федерального закона Министерством регионального развития РФ, утверждаться Правительством РФ и стать основой для координации действий федеральных, региональных и муниципальных органов. Тогда действие схемы пространственного развития будем опираться на согласование с нею блока архитектурно-планировочной документации [6, с. 4-5].

В такой экономической схеме должна присутствовать «экономическая сетка», которая позволит обеспечить:

1. Сочетание ограничительных и стимулирующих мер в отношении регионов, например, недопущение в сильные регионы некоторых товаров и услуг, имеющих там в избытке;
2. Финансовую и налоговую систему, обеспечивающую самофинансирование территорий;

3. Развитие производительных сил путём применения мер по специализации промышленности и развитию производственной инфраструктуры внутри каждого региона;

4. Более оптимальную разработку как долгосрочных планов, прогнозов развития, так и других законодательных актов, касающихся развития регионов страны.

Основываясь на положительных результатах зарубежных стран в этой области, в нашей стране будет полезно формирование Агентства экономического развития проблемных территорий при Минрегионразвития. Главные задачи этого института – это исследование мирового опыта в области программно-целевого метода, создание на этой основе современных инструментов государственного управления развитием регионов страны, с привязкой к конкретным территориям, с учётом их социальной и экономической специфики.

Кроме того, следует внести изменения в систему государственных органов, ответственных за реализацию программно-целевого метода на всех его этапах. Главными из них должны быть Министерство экономического развития РФ (разработка стратегий с привязкой к регионам) и Министерство регионального развития РФ (разработка региональных аспектов). Их действия по разработке и исполнению должны быть сходны с успешным опытом аналогичных зарубежных институтов, например, генеральной дирекции по региональной политике в ЕС, Экономического консультативного совета и консультативного совета планирования комплексного развития территории при Кабинете министров Японии. Аспект программ, требующий использования научных методов, должен разрабатываться частными научными организациями [6, с. 7].

Также важным изменением в области государственных органов должно стать окончание формирования институтов, ответственных за создание схемы пространственного развития, и агентств пространственного развития и территориального планирования в соответствии со схемой. Такие агентства обеспечат реализацию проектов развития регионов, при этом, уделяя больше внимания мероприятиям, которые способны создать наибольший мультипликативный эффект для региона. При данном подходе станет возможным уменьшить число ФЦПРР. Подавляющая часть регионов сможет разрабатывать программы самостоятельно, избегая целевого привлечения средств из федерального бюджета. Это станет значительным шагом к самофинансированию регионов [6, с. 8].

Описанный механизм государственного управления региональным развитием даст возможность разрабатывать и реализовывать программы, основываясь на положениях общероссийской политики, разрабатывать и адаптировать новые инструменты управления, воспринимать опыт зарубежных стран и применять его в условиях современной российской эко-

номики. Это ускорит развитие регионов, будет способствовать увеличению качества жизни населения во всех регионах страны и в целом устойчивому региональному развитию.

Литература:

1. Федеральный закон от 20.07.1995 N 115-ФЗ (с изм. от 09.07.1999) «О государственном прогнозировании и программах социально – экономического развития Российской Федерации» // Российская газета. – 26.07.1995. – N 143.
2. Проект Федерального закона N 68749-3 «О федеральных целевых программах регионального развития» (ред., подготовленная ГД ФС РФ ко II чтению 20.11.2002). Документ опубликован не был.
3. Постановление Правительства РФ от 22.05.2004 N 249 (ред. от 06.04.2011) «О мерах по повышению результативности бюджетных расходов» (вместе с «Концепцией реформирования бюджетного процесса в Российской Федерации в 2004 – 2006 годах», «Планом мероприятий по реализации Концепции реформирования бюджетного процесса в Российской Федерации в 2004 – 2006 годах»). Документ опубликован не был.
4. Постановление Правительства РФ от 26.06.1995 N 594 (ред. от 28.03.2014) «О реализации Федерального закона «О поставках продукции для федеральных государственных нужд» (вместе с «Порядком разработки и реализации федеральных целевых программ и межгосударственных целевых программ, в осуществлении которых участвует Российская Федерация», «Порядком закупки и поставки продукции для федеральных государственных нужд», «Порядком подготовки и заключения государственных контрактов на закупку и поставку продукции для федеральных государственных нужд»). Документ опубликован не был.
5. Бюджетное послание Президента РФ «О бюджетной политике в 2014 – 2016 годах» / Администрация президента РФ от 13.06.2013. [Электронный ресурс]: официальный сайт, режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/18332>
6. Санковец Н.А. О зарубежном опыте государственного управления региональным развитием // Экономический Журнал. – 2009. – № 2.

А. С. Шулекин

СПбГЭУ, программа «Государственное и муниципальное управление»

к.э.н., доцент Сергейчук А.В.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СПОСОБОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧАСТИЯ В РАЗВИТИИ ПОРТОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РОССИИ

Данная статья посвящена совершенствованию государственного управления в сфере морского портового хозяйства. Так же рассмотрены требования к развитию морских портов Российской Федерации и выявлены проблемы законодательного характера, требующие решения со стороны государства.

This article is devoted to improving the state administration in the sphere of sea port infrastructure. Also considered are the requirements for the development of sea ports of Russian Federation and identified legislative problems requiring solution by the state.

Ключевые слова: морские порты, строительство портов, государственно-частное партнерство, государственное регулирование и поддержка.

Key words: sea ports, construction of ports, public-private partnerships, government regulation and support.

Указом о Долгосрочной государственной экономической политике, «в целях повышения темпов и обеспечения устойчивости роста, увеличения реальных доходов граждан Российской Федерации, достижения технологического лидерства российской экономики» [1], одной из поставленных задач является совершенствование системы стратегического планирования. Для её достижения ФГУП «Росморпорт» и рядом предприятий отрасли разработана «Стратегия развития морской портовой инфраструктуры России до 2030 года». «Морские порты Российской Федерации имеют стратегическое значение для развития народнохозяйственного комплекса Российской Федерации, обеспечения экспортных потребностей Российской Федерации. Для соответствия торговым и транспортным потребностям страны морские порты России должны предоставлять конкурентоспособную на международном уровне портовую инфраструктуру и оказывать качественные услуги в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе» [2]. Из вышеупомянутой стратегии следует, что «достижение лидирующих позиций без комплексной технологической модернизации всех инфраструктурных отраслей, в том числе морских портов, невозможно и наличие эффективно функционирующей системы государственного стратегического управления является важнейшим фактором регулирования деятельности морских портов в современных условиях» [2].

Участие государства необходимо в таком вопросе как стимулирование привлечения частных инвестиций в портовую инфраструктуру. «Широкое использование различных форм государственно-частного партнёрства (ГЧП) при строительстве объектов портовой инфраструктуры позволяет снизить нагрузку на бюджетные средства за счёт привлечения ресурсов частных инвесторов, рационально распределить риски между партнёрами и одновременно снизить вероятность их возникновения, наиболее эффективно использовать средства за счёт участия в проектах высококвалифицированных управленческих кадров и усиления контроля со стороны государства» [2].

Кроме того, стратегией определена необходимость государственного присутствия в следующих вопросах:

-повышение доступности услуг для пассажиров и туристов, включая инвалидов и людей с ограниченными возможностями;

- повышение уровня профессиональной подготовки специалистов для работы в морских портах;

- организация современной многоуровневой и многофункциональной автоматизированной системы управления работой и развитием морских портов;

- организация гораздо более тесного и продуктивного, чем в настоящее время, взаимодействия с наукой, в первую очередь, отраслевой наукой;

- дальнейшее совершенствование системы управления портовым хозяйством страны и нормативно-правового обеспечения портовой деятельности;

- регулирование социальных и трудовых отношений.

Реализация развития морской портовой инфраструктуры требует совершенствования мер государственного регулирования и поддержки, а именно:

- во исполнение Конвенции по облегчению международного морского судоходства 1965 г., основной целью которой является выполнение государствами-участниками всех надлежащих мер для облегчения и ускорения международного морского судоходства и предотвращения ненужных задержек судов и находящихся на них лиц и имущества необходимо скорейшее приведение в соответствие с ней нормативных актов ФТС России и Пограничной службы ФСБ России;

- выведение из под государственного регулирования части услуг, оказываемых в транспортных терминалах и морских портах, и не влияющих непосредственно на скорость товарных и информационных потоков путем совершенствования национального законодательства в сфере естественных монополий опираясь на лучший мировой опыт;

- совершенствование отечественного законодательства в части разделения ответственности между государством и бизнесом в сфере обеспечения безопасности на эксплуатируемых объектах транспортной инфраструктуры;

- действующий в настоящее время РД 31.3.05-97 «Нормы технологического проектирования морских портов» необходимо привести к современным технологическим стандартам и включить в него современные нормы обеспечения портов техническим и служебно-вспомогательным флотом с учетом особенностей деятельности портов;

- совершенствование земельного законодательства с целью упрощения и унификации процедур по созданию искусственных земельных участков на водных объектах, процедуры перевода земель из одной категории в другую в целях возможности и упрощения строительства объектов транспорта на землях водного фонда;

- законодательное налоговое стимулирование на уровне регионального и федерального бюджетов РФ частных инвестиций в объекты порто-

вой инфраструктуры в виде предоставления льгот по налогу на имущество и налогу на прибыль;

- совершенствование федерального законодательства с целью резервирования прилежащих к портам земельных участков для целей перспективного развития портовой инфраструктуры;

- «законодательное закрепление соблюдения повышенных экологических стандартов в Арктике, законодательное и налоговое стимулирование внедрения энергоэффективных и природоохранных технологий в портовую деятельность» [2];

- разработка и принятие на федеральном уровне свода правил (Технического регламента, национального стандарта) проектирования, строительства и эксплуатации гидротехнических сооружений;

- необходимы изменения в Кодекс торгового мореплавания в части закрепления за государством функций по лоцманскому обеспечению мореплавания и создания государственной лоцманской службы.

Нужно отметить, что в процессе реализации планов развития морской портовой инфраструктуры необходима постоянная актуализация существующих и выявление вновь возникающих проблем законодательного характера с целью скорейшего их устранения что, в свою очередь, повлечет выполнение основных задач Указа Президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной политике».

Литература:

1. Указ Президента РФ "О долгосрочной государственной экономической политике" от 7 мая 2012 N 596.

2. Стратегия развития морской портовой инфраструктуры России до 2030 г. Одобрена на совещании членов Морской коллегии при Правительстве Российской Федерации 28.009.2012. / Официальный сайт ФГУП «Росморпорт». [Электронный ресурс]: сайт, режим доступа: <http://www.rosmorport.ru/seastrategy.html>. Дата обращения 22.04.2014.

ОГЛАВЛЕНИЕ

СЕКЦИЯ 14. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ	4
Гудкова С.С. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМИ ПРОЕКТАМИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ STAGE ENTERTAINMENT GERMANY GMBH) ...	4
Гареев Б.Р. СЧЕТА УЧЕТА, ДВОЙНАЯ ЗАПИСЬ И ОТЧЕТНОСТЬ В ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ УПРАВЛЕНИИ.....	6
Ильина Е.Г. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К СТРАТЕГИЧЕСКИМ ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ	13
Ильинская Т.Ю. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	16
Исламова Н.В. БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
Колосова Е. В. ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ЦЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	23
Мещерякова Е.Н. КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА.....	28
Нижник Д.А. СУДОСТРОИТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ: РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ, ПЕРВЫЕ ИТОГИ	32
Спирина А.В. Милованова Е.П. ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА В ВУЗЕ НА ПРИМЕРЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АГРАРНОГО УНИВЕРСИТЕТА ..	36
Стрелецкая Е.А. ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА В МЕТОДОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ.....	42
Харьковская Н.М. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ	45
СЕКЦИЯ 15. СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	49
Биличенко Н. В. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ БРЕНДИНГА КАК ВАЖНОГО ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	49
Вотченикова А. М. МОДЕЛИ КАЧЕСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ.....	53
Гафарова Д. Ф. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	56
Гремилова М. В. МОДЕРНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	61
Заволодько В. И. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПОСТАВЩИКОВ НА РЫНКЕ ЗАКУПОК ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКАЗЧИКОВ.....	66
Князева Д. А. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ МУЛЬТИМОДАЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК.....	71
Тюрина К. А. ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ПЕРЕВОЗОК	75

Философова Д. К. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ СОКРАЩЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ИЗДЕРЖЕК В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ.....	80
Челнокова Н. С. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ОПЕРАТОРОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ.....	84
Христенко Я. А. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ НА ОСНОВЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ	89
СЕКЦИЯ 16. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	93
Василенко В. В. ГЕНЕЗИС СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	93
Ващенко А. В. МИГРАЦИЯ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	96
Курдоглян Гаик ПОНЯТИЕ И ПРОБЛЕМАТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ.....	101
Лоцманов А. А. СИСТЕМА НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В КОМПАНИИ	105
Михайлова О. К. ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ	110
Рачеева Н. С. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	113
Чикин С.Ю. МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР СОХРАННОСТИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СФЕРЕ ЭНЕРГЕТИКИ.....	116
СЕКЦИЯ 17 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТОРГОВОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	121
Тихомиров В.А. ИННОВАЦИОННЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РАБОТЫ СО ВТОРИЧНЫМИ МАТЕРИАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ	121
Чулкова А.Ю. ЛОГИСТИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ.....	125
СЕКЦИЯ 18. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНЫХ ФИНАНСОВЫХ РЫНКОВ	130
Бородина М. А. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ БАНКОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	130
Иголина О. В. ОСОБЕННОСТИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ В РОССИИ.....	135
Макарова Т. Н. ПОЛИТИКА КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ С ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧАСТИЕМ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	139
Солдатенкова И. В. О НОВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ.....	144
СЕКЦИЯ 19. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА В РОССИИ	149

Андриановская А. С. СПОРТСМЕНЫ В КАЧЕСТВЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО АКТИВА ФУТБОЛЬНОГО КЛУБА	149
Банзарова А. Г. ВЫБОР ПРИ ПОДГОТОВКЕ ОТЧЕТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО: СОБСТВЕННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ И АУТСОРСИНГ	153
Бочкарева Л. Ю. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА	157
Бягурова К.Ю. НАЛОГОВЫЙ УЧЕТ «ОПАСНЫХ РАСХОДОВ»	162
Козлова Т.А. ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РСБУ И МСФО	165
Любченко А.О. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА МСФО	170
Махрова И. А. АНАЛИЗ СООТВЕТСТВИЯ ДОСТОВЕРНОСТИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ НАЛИЧИЮ В НЕЙ ОСНОВНЫХ КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИИ.....	174
Свитина А.В. ЭВОЛЮЦИЯ УЧЕТНОГО ПРОЦЕССА: ОТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА К КОРПОРАТИВНОЙ ОТЧЕТНОСТИ	178
Свирина А.С. РАЗЛИЧИЯ В ПРИНЦИПАХ УЧЕТА ПО МСФО И РПБУ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	181
Стальмакова Е.А. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИН-УЧЕТА В РОССИИ	185
Цой О.В. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ	189
Якушева К. А. ОСОБЕННОСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ	193
СЕКЦИЯ 20. ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	198
Архангельская Е. И. ДОЛГОСРОЧНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ БИЗНЕСА.....	198
Викулов М. О. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ	205
Голощекин М.Б. ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В РОССИИ. ФАКТОРЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	210
Ежеля А. А. ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	215
Лукашук Р.В. ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ДИЛЕРСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	219
Лыткин А.А. ИННОВАЦИОННАЯ РОЛЬ ЛИЗИНГА В УСЛОВИЯХ ПРИСОЕДИНЕНИЯ РОССИИ В WTO.....	223
Кустриков Э. В. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СОЗДАНИЯ ТЕХНОПАРКА «ГОРНЫЙ»	227

Миронова А. С. ПРИМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	232
Некрасов М. В. ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	236
Никитина А. А. СТРАТЕГИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	241
Поликарпов К . И.НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННО – АКТИВНОЙ ФИРМЫ	244
Соболева Н. В. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА И ЕГО КОММЕРЦИАЛИЗАЦИЯ	248
Шимонова Н. М. ВЛИЯНИЕ ДЕНЕЖНОГО ПОТОКА НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	252
Шипота К.А. ПРИМЕНЕНИЕ РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ).....	257
СЕКЦИЯ 21. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РОССИЙСКОГО ТУРИСТСКОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ РЫНКА УСЛУГ	264
Андрианова В. Э. МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ В СФЕРЕ ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ.....	264
Арбузова К.И. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ.....	268
Бухарина И. Ю. НАСЛЕДИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В РЕГИОНЕ ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ	272
Горелик К. А. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК АСПЕКТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТУРФИРМ	275
Матвеева Е.Д. ОЗЕРО БАЙКАЛ КАК ТУРИСТИЧЕСКИЙ ОБЪЕКТ: СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОПЕРАТОРА ГОСТИНИЦ	278
Мишукова Н.В. ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОГО ТУРИЗМА ДЛЯ ЭКОНОМИКИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА	282
Irina Petukhova MEANING OF AUTHENTICITY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION.....	285
Сироткин М. А. ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В СФЕРЕ ТУРИЗМА	289
Фатов Н.А. ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ТУРИСТСКИХ ЦЕНТРАХ ФРАНЦИИ	291
СЕКЦИЯ 22. РОЛЬ СТОИМОСТНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	294
Андреева Г.С. ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТОИМОСТИ ПОРТФЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ФОНД ПРЕДПОСЕВНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ»	294

Бабаева М.И. ВЛИЯНИЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА АКТИВНОСТЬ СДЕЛОК M&A НА РЫНКЕ РОЗНИЧНОГО РИТЕЙЛА	298
Баканова Е.В. ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ	303
Вершковская Н.Я. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	307
Говорова П.А. ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ	311
Козловская А. П. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ВЕНЧУРНЫХ ПРОЕКТОВ НА ПРИМЕРЕ ОЦЕНКИ ВЕНЧУРНОГО БИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТА	316
Краснова А.Д. О ВОЗМОЖНОСТИ СТОИМОСТНОЙ ОЦЕНКИ СЕРВИТУТА И ФАКТОРА ПРЕСТИЖНОСТИ КАК НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ КОМПОНЕНТ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ	319
Ли Цянь РОЛЬ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В СТОИМОСТИ КОМПАНИЙ РОССИИ И КИТАЯ	323
Янковская Е.С. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СООРУЖЕНИЯ ВЭС	326
СЕКЦИЯ 23. КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА – ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	329
Грачев С.В. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕШЕНИИ ОБЩЕСТВЕННО ЗНАЧИМЫХ ЗАДАЧ	329
Докторова М.А. РОЛЬ МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ С ПОЗИЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ДЕМОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	332
Левашова М.В. РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОБСЛУЖИВАНИИ ПОКУПАТЕЛЕЙ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ	334
Пунтус Д.А. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	338
Сыскова А.В. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	340
СЕКЦИЯ 24. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	346
Анфимова Л.В. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ УНИВЕРСИТЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	346
Бурлаков Н.А. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК	349
Волкова Н.С. ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА РАБОТНИКА КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА	354
Галкина В.Г. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	356
Ершова К.С. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	360

Козельская М.А. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ СОВОКУПНОСТИ ТЕЛЕРАБОТЫ И АУТСОРСИНГА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.	364
Колиева М.К. ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ.	368
Корнилова Ю.А. HR СТРАТЕГИИ, СНИЖАЮЩИЕ УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «ДАНОН ТРЕЙД»	370
Колмакова Е.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАСЧЕТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА	375
Макаева А.С. ПОСТРОЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ	378
Максимова А.Н. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ (СФЕРА ИТ).....	382
Мамайко А.И. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	385
Мамина Э.Ю. ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ОПРЕДЕЛЕНИИ КАЧЕСТВ ПОТЕНЦИЛЬНОГО СОТРУДНИКА.....	389
Мао Нофэй ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	393
Погребова Р.Б. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ ГОРОДА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА	397
Рабкин Ф.И. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕ	401
Смирнова М.А. ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	406
Студеников А.В. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ВЛОЖЕНИЙ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРИМЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	410
Федорова С.Ю. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННЫХ КОМПАНИЯХ	416
Чэнь Ханлэй К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОУЧИНГА КАК ИНСТРУМЕНТА УЧР ОРГАНИЗАЦИИ	420
Шашина Э.С. ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	423
СЕКЦИЯ 25. ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ	427
Битенский Е.Д. АКТУАЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛИЗАЦИИ ДОБЫВАЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ ДЛЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	427
Блинова О.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМИ ОБЪЕКТАМИ НА УРОВНЕ РЕГИОНА	431

Воробьева Е.С. ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА «РАССЕЛЕНИЕ КОММУНАЛЬНЫХ КВАРТИР В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ».....	436
Гаврилов А.С. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	439
Калантаевский А.И. РАЗВИТИЕ ЭЛЕМЕНТОВ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В ХОДЕ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ	444
Кононенко К.В. ЕДИНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО И ТАМОЖЕННЫЙ СОЮЗ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	448
Миусов В.А. ИСТОЧНИКИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (НА ПРИМЕРЕ СОЗДАНИЯ КОМПЛЕКСА ГЛУБОКОЙ ПЕРЕРАБОТКИ ГАЗА В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ)	453
Нашивочникова А.В. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СЕКТОРА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	458
Панкратов А.С. ЦЕЛЕВЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА	462
Рудановская Е.К. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЖИЛИЩНОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕГИОНЕ.....	466
Селянин А.О. ПРИСОЕДИНЕНИЕ НОВЫХ СУБЪЕКТОВ К РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМА РЕГИСТРАЦИИ ЧАСТНОЙ СОБСТВЕННОСТИ	469
Степаненко И.Э. РОЛЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В СТАНОВЛЕНИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ МО ПОСЕЛОК РЕПИНО)	473
Тимофеева М.В. ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ МЕТОД В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА	477
Шулекин А.С. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СПОСОБОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧАСТИЯ В РАЗВИТИИ ПОРТОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РОССИИ	481

Научное издание

**ГОСУДАРСТВО И БИЗНЕС:
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

**STATE AND BUSINESS: SOCIO-ECONOMIC RESPONSIBILITY
UNDER CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

Материалы
III Международной межвузовской
научно-практической конференции
студентов магистратуры

23 апреля 2014 г.

Секции 14–25

Подписано в печать 06.10.14 Формат 60×84 1/16.
Печ. л. 30,75. Тираж 140 экз. Заказ 470.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ