

Федеральное агентство по образованию
Правительство Самарской области
ЦЭМИ РАН
Самарский государственный экономический университет
Университет г. Гиссен (Германия)
Самарский государственный технический университет
Самарский государственный аэрокосмический университет
Международная академия организационных наук (МАОН)
Международная академия корпоративного управления (МАКУ)
Территориальный орган Федеральной службы
государственной статистики по Самарской области
Международная академия инвестиций
Вольное экономическое общество

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Материалы
7-й Международной научно-практической
конференции

27-28 ноября 2008 года

Часть 2
Организация и стратегия развития промышленных предприятий.
Менеджмент промышленных компаний. Статистика.
Экономика труда и управление персоналом

Самара 2008

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Самарского государственного экономического университета

Редакционная коллегия: д-р экон. наук, проф. **А.П. Жабин**, д-р экон. наук, проф. **Е.В. Зарова** (отв. редактор), д-р экон. наук, проф. **Ю.В. Матвеев**, канд. экон. наук, проф. **Н.А. Чечин**, д-р экон. наук, проф. **Б.Я. Татарских**, д-р экон. наук, проф. **Л.А. Сосунова**, д-р техн. наук, проф. **В.К. Чертыковцев**, канд. экон. наук, проф. **В.А. Щеколдин**, д-р экон. наук, проф. **С.А. Андреев**, канд. экон. наук, доц. **Е.В. Волкодавова**, д-р юрид. наук, доц. **А.Е. Пилецкий**, д-р экон. наук, проф. **С.В. Пестриков**, канд. экон. наук, проф. **Г.И. Чудилин**, д-р пед. наук, проф. **А.Г. Абросимов**, д-р экон. наук, проф. **В.А. Носков**, канд. филол. наук, д-р пед. наук, проф. **Г.В. Глухов**, канд. филол. наук **А.В. Прокаев** (Центр международных связей СГЭУ), канд. экон. наук, доц. **З.Н. Семашкина** (отв. секретарь)

П178 **Проблемы развития предприятий: теория и практика:** материалы 7-й Междунар. науч.-практ. конф., 27-28 нояб. 2008 г. [Текст] / [редкол.: А.П. Жабин, Е.В. Зарова (отв. ред.) и др.]. - Ч. 2. Организация и стратегия развития промышленных предприятий. Менеджмент промышленных компаний. Статистика. Экономика труда и управление персоналом. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2008. - 372 с.
ISBN 978-5-94622-292-1

Рассматривается комплекс научно-теоретических и методических вопросов деятельности предприятий в современных условиях: совершенствование механизма управления, реструктуризация, методы и модели стратегической ориентации предприятий, менеджмента компаний; методология статистического исследования предпринимательской деятельности; многоаспектные проблемы экономики труда и управления персоналом, совершенствование направлений кадровой политики предприятий и регионов на современном этапе.

Предлагаются новые научно-методические подходы к экономическому и организационному развитию и антикризисному управлению в рыночных условиях, дается анализ теоретических и методологических подходов по проблемам развития современных предприятий, обобщается опыт их работы.

Для научных работников, аспирантов, студентов экономических вузов, а также руководителей и специалистов предприятий.

УДК 638
ББК У 9(2)301

ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Г.Б. Клейнер

Центральный экономико-математический институт
Российской академии наук

**СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СТРАТЕГИЯ ГАРМОНИИ.
ЭКОНОМИКА ДОЛЖНА БЫТЬ ГАРМОНИЧНОЙ!**

Системной проблемой российской экономики является ее дисгармоничность, проявляющаяся и в пространственной дифференциации условий жизни и экономической деятельности, и в межпериодной нестабильности экономики. Чрезмерный объем теневой экономики, низкая капитализация и недооценка акций подавляющего большинства российских акционерных обществ на отечественном фондовом рынке, нестабильность налогового законодательства, препятствующая хозяйствующим субъектам осуществлять сколько-нибудь долгосрочное финансовое планирование, межрегиональная дифференциация, деформация критериев и ограничений при принятии управленческих решений, коррупция, социальное расслоение и многие другие негативные явления российской экономики имеют одну общую причину - принципиальную *дисгармоничность* отечественной экономики.

В данной статье мы попытаемся проанализировать условия гармоничности экономики, определить факторы, влияющие на нее, и сформулировать некоторые выводы для экономики предприятия, страны и глобальной экономики.

Под гармонией в общем случае понимается "соразмерность частей и целого, слияние различных компонентов объекта в единое органическое целое" (БРЭ). В основе гармоничности лежит сочетание единства и многообразия. Для экономики любого уровня, от нано- до мегаэкономики, понятие гармоничности имеет как вполне определенное количественное выражение, так и позитивное эмоциональное содержание.

Стремление к построению гармоничной экономики и поддержание такой гармонии представляется необходимым условием устойчивого развития и обретения долгосрочной конкурентоспособности. Между тем в разные периоды развития страны по отношению к экономике выдвигались различные лозунги, которые трансформировались в конкретные цели. Вот несколько примеров.

1. "Экономика должна быть экономной"... Мне не кажется бессмысленным этот лозунг одного из периодов брежневских времен. Любая экономика может быть и экономной, т.е. сводящей затраты к минимуму, и расточительной, т.е. не жалеющей средств для реализации какой-то или многих целей (а может быть, и самоцелью)... Более того, периоды экономии и периоды расточительства неизбежно должны менять друг друга, и задержка в передаче "эстафетной палочки" от одного периода к

другому может обернуться катастрофой. Время разбрасывать камни, т.е. время расточительства, наступает в жизни страны в периоды, когда цель (победа над агрессором, масштабная реконструкция или модернизация и т.п.) оправдывает затраты материально-финансовых и других ресурсов. Время собирать камни, т.е. период накопления средств, следует за этим периодом и требует режима экономии. Подобным образом празднование дня рождения главы семьи (расточительная экономика) сменяется периодом экономии (экономная экономика).

Судя по многочисленным масштабным проектам, организуемым сейчас в России, нам следует готовиться именно к "расточительному" периоду, и поэтому в определенном смысле экономика России в ближайшие 5-7 лет будет "расточительной". Если же речь идет о более длительной перспективе, нельзя забывать о том, что этот период неизбежно сменится периодом накопления, периодом "экономной экономики". Где же стратегическая "золотая середина"?

2. *"Экономика должна быть инновационной"*. Имеется в виду, что количество инновационно-активных предприятий, т.е. предприятий, производящих новый или существенно модифицированный продукт, должно быть достаточно велико - не 10%, как сейчас, а 30-50%, как в развитых западных странах. Однако здесь тоже нужна мера. Однозначно положительно оценить качество жизни в обществе с калейдоскопически меняющимся ассортиментом предлагаемых потребителю товаров и услуг нелегко. Потребитель оказывается своеобразным заложником производителя. Конкуренция заставляет производителей применять все новые и новые инновации, а потребитель (которому, по большому счету, нет прямого дела до конкуренции производителей) вынужден поспевать за изменениями, как собака, привязанная к движущейся машине. Как не вспомнить здесь пресловутый "диктат производителя", от которого страдал потребитель в советской экономике? Конечно, тот диктат, связанный с предельной узостью потребительского выбора, был намного жестче, чем давление на потребителя в "обществе потребления". Обратим внимание и на то, что если у современных производителей есть многомиллионные рекламно-лоббистские бюджеты, то у потребителя нет даже мизерных средств на проверку содержащихся в рекламе сведений и нет бюджета времени на изучение особенностей новых (и, как правило, более сложных) современных продуктов. Выбор между полюсами "инновационное развитие - стабильное функционирование", так же, как и в случае "экономия - расточительность", требует поиска "золотой середины". Если раз и навсегда "бросить якорь" экономики у инновационного полюса, то жизнь станет невыносимой.

3. *"Экономика должна быть рыночной"*. Сейчас никто всерьез даже не обсуждает альтернативы этому лозунгу. Как говорится, не за то боролись. Но и здесь ситуация неоднозначна. Где должна проходить оптимальная граница "зоны рынка", отделяющая ее от двух других "зон": административного регулирования и общественного контроля? (Конечно, речь идет о зонах с преимущественно рыночным, государственным и общественным регулированием.) Какова топография этих зон, скажем, внутри крупных корпораций или небольших компаний? Неадекватно широкое распространение административно-государственного контроля ведет, в конечном счете, к тоталитаризму, общественного влияния - к анархии, рыночного - утрате перспективного видения экономики и, как следствие, снижению темпов научно-

технического прогресса, а в конечном счете - разрушению институтов общества. Отметим, что последняя опасность отнюдь не вымышлена: именно такой этап под названием "экономики физических лиц" был пройден нашей страной в 1990-е годы. Мы видим, что и здесь требуется поиск баланса, "золотой середины", консенсуса социальных, экономических и государственных элит.

4. *"Экономика должна быть эффективной"*. Может быть, это требование должно выполняться безоговорочно? Оказывается, что и это не так. Эффективность предполагает максимальное использование всех имеющихся ресурсов. Но к какому объекту должно относиться это требование? Если к предприятию, то повышение эффективности ведет к снижению ресурсоемкости, высвобождению численности, минимизации издержек. Такое предприятие в стабильных условиях будет обладать конкурентными преимуществами, а что до высвободившихся работников - то они смогут найти работу на других предприятиях. Если же применить этот принцип к стране в целом, то проблема высвобождения работников встанет со всей остротой. Куда деваться "лишним людям"? Переезд из одной станы в другую для многих не сможет стать приемлемым решением. Да и на предприятии максимальное использование ресурсов сопряжено с немалым риском: если ситуация меняется, падает спрос, появляются новые технологии, то предприятие без некоторых запасов, "ресурсного жирка" не сможет быстро перестроиться на новые условия, и конкурентные преимущества будут потеряны. Вот почему профессор Игорь Бирман, один из пионеров оптимального (т.е. экономного!) планирования в стране в 1960-е годы, с 1971 года проживающий в США, пишет статью "Избыточность - норма нормальной экономики" [7].

Какой же все-таки должна быть экономика России, если не экономной, инновационной, рыночной и эффективной? Можно ли предложить универсальное определение? По нашему мнению, основным стратегическим требованием к экономике должно стать требование *"экономика должна быть гармоничной!"*

Вариативные характеристики экономики как показатели гармоничности. Для количественной и качественной характеристики степени гармоничности экономической системы предлагается ввести специальный класс показателей - *вариативные характеристики* экономики. Назовем *вариативными характеристиками* экономики (от слова variety - разнообразие) группу показателей, отражающих изменение существенных свойств экономики при перемещении от одной области пространства к другой или от одного периода времени к другому. Вариативные характеристики экономики делятся на вариативные характеристики пространства и вариативные характеристики времени. Первые показывают степень однородности (унификации, стандартизации) пространства, вторые - степень однородности (стабильности, непрерывности) времени. Пользуясь антонимами, можно видеть в вариативных характеристиках отражение, наоборот, пространственного разнообразия (диверсификации, неоднородности) пространства и дифференциации (волатильности, неоднородности) времени.

Вариативные характеристики пространства оказывают влияние на объем и интенсивность межтерриториальных потоков капитала, товаров, информации, людей. Вариативные характеристики времени определяют инвестиционные процессы, горизонт хозяйственного планирования деятельности агентов, перспективное развитие.

Для нормальных субъектов экономической деятельности дискомфортны и слишком частые и существенные перемены экономических условий ("эпоха перемен"), и слишком редкие перемены ("эпоха застоя"); и слишком высокая межрегиональная и социальная дифференциация (региональное и социальное неравенство), и слишком монотонная структура пространства ("уровнировка"). Гармоничная экономика предполагает не слишком высокие, но и не слишком низкие значения вариативных характеристик.

Отметим важность вариативных характеристик экономики для всех аспектов экономической деятельности и всех уровней экономики. Так, инвестиционная деятельность наиболее эффективна в условиях "однородности времени", когда инвестор уверен в стабильности; наоборот, инновационная деятельность предполагает неоднородность времени; торгово-посредническая деятельность связана с неоднородностью пространства (наличие тех или иных благ в одних точках пространства и отсутствия их в других); доставка товаров, наоборот, требует определенной однородности пространства, развития инфраструктуры.

Факторы, влияющие на уровень вариативных характеристик. Рассмотрим сначала влияние на вариативные характеристики различных видов экономической активности. Как известно, экономическая деятельность сводится к четырем общефункциональным процессам (актам): производству, распределению, обмену и потреблению благ.

Можно показать, что каждый из четырех видов экономических процессов (актов) определенным образом изменяет степень *разнообразия* экономического пространства и изменчивость *хода* экономического времени (табл. 1).

Таблица 1

Влияние основных экономических процессов на вариативные характеристики пространства-времени

Базисные экономические процессы (акты)	Влияние базисных экономических процессов (актов) на вариативные характеристики	
	Разнообразие экономики	Волатильность экономики
Производство	Увеличивается	Уменьшается
Распределение	Увеличивается	Увеличивается
Обмен	Уменьшается	Увеличивается
Потребление	Уменьшается	Уменьшается

Мы видим, что четыре главных экономических процесса (акта) составляют полную систему возможных комбинаций изменения вариативных характеристик экономики, увеличения/уменьшения разнообразия пространства/времени, причем каждой комбинации значений этих признаков соответствует ровно один из экономических актов. Отметим, что каждый из этих процессов (актов) реализует две вариативные функции, и реализация каждой из таких функций распределена между двумя из стандартных процессов (актов).

Отсюда вытекает, что регулирующие воздействия, обеспечивающие гармоничность экономики, должны осуществляться через активизацию производственно-распределительных и обменно-потребительских процессов. Но сами по себе, "в воз-

духе", эти процессы не функционируют. Естественным местом их протекания и реализации являются экономические системы.

Под *системой* будем понимать относительно устойчивую в пространстве и во времени часть окружающего мира, обладающую свойствами целостности и наличием многообразной внутренней структуры. Мы будем рассматривать преимущественно экономические системы, т.е. системы, создание и функционирование которых обеспечивает процессы производства, распределения, обмена и потребления благ и невозможно без участия человека. К числу экономических систем относятся предприятия, организации, рынки, страны и другие виды экономических объектов. Однако, как обосновывается в работе [2], в качестве экономических систем естественно рассматривать также и другие экономические явления и образования: институты и институциональные совокупности, социально-экономические процессы, программы и проекты и т.п.

При этом, как показано в работе [4], каждое предприятие, рассматриваемое как экономическая система, обладает универсальной внутренней "системной" структурой, состоящей из семи подсистем: ментальной, организационно-культурной, институциональной, когнитивной, имущественно-технологической, имитационной и исторической. При этом каждая из них производит свой "продукт", который частично используется в качестве входного следующей подсистемой, частично распространяется по каналам межфирменного взаимодействия. Дальнейшие исследования показали, что аналогичную внутреннюю структуру имеют все экономические системы, и наличие такой структуры выделяет экономические системы из всего множества систем в разных сферах.

Все экономические системы могут быть классифицированы с помощью признаков, характеризующих степень неопределенности (определенности) их границ в пространстве и длительности функционирования во времени.

В результате мы можем разделить все множество систем на четыре класса:

- "объектные системы" (примеры: юридические и физические лица, организации, государства и т.п.);

- "процессные системы", последовательные и более или менее эволюционные и повторяющиеся изменения состояния тех или иных фиксированных сред или объектов и их групп (примеры: система высшего образования, наука, искусство, культура, система управления, диффузия инноваций);

- "средовые системы", системы взаимодействия экономических объектов и место протекания экономических процессов (примеры: Интернет, торговая система, нормативно-правовая система страны, фондовый рынок; институт, СМИ, рамочный договор);

- "проектные системы", относительно кратковременные существенные изменения состояния или положения экономических систем (примеры: строительство здания; реструктуризация предприятия, выборы генерального директора, резкое снижение цен на нефть) [2].

Таким образом, мы видим, что объекты, среды, проекты и процессы не только составляют наиболее заметную и широко исследуемую часть экономических явлений и систем, но по существу исчерпывают перечень их типов. Реальные экономические системы обладают зачастую признаками всех четырех типов, хотя и в разной степени. Так, предприятие (система, явно принадлежащая к классу объектов) явля-

ется носителем определенного внутреннего климата, *среды* ("заводская среда", "внутрикорпоративный климат"). На каждом предприятии на систематической основе реализуются три основных *процесса* - производство продукции, реализация продукции, воспроизводство ресурсов. Особенности этих процессов также характеризуют конкретное предприятие. Наконец, деятельность предприятия в каждый момент времени связана с реализацией ряда проектов, например, инновационного характера. Далее, если система представляет собой развивающуюся сеть или неопределенное множество предприятий, то она сочетает свойства производственных объектов со свойствами коммуникационных сред. К числу гибридных систем можно отнести также предприятие, рассматриваемое как единое целое вместе с его системами фирменного обслуживания и/или франшизы.

В общем случае *объектные экономические системы* обмениваются результатами деятельности со *средовыми системами*, которые, в свою очередь, являются естественным местонахождением *процессных систем*, в то время как реализация *проектов* приводит к дискретному обновлению существующих и образованию новых объектных, процессных, средовых или проектных систем.

Функционирование экономики складывается из взаимодействия этих четырех типов систем, причем каждый из них нуждается в других (см. рисунок).

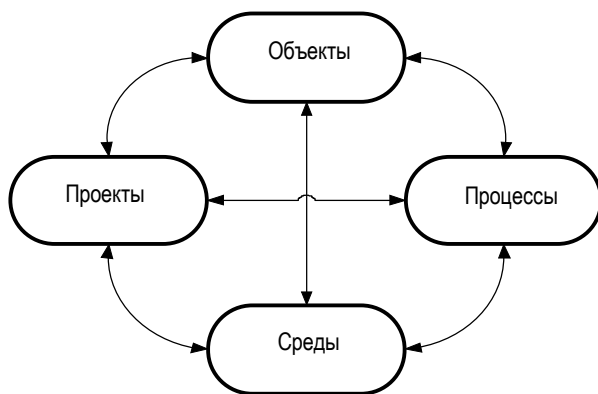


Рис. Взаимодействие базовых типов экономических систем

Используя представленные выше результаты относительно влияния стандартных экономических процессов (актов) производства, потребления, распределения и обмена, можно показать, что функции по увеличению и снижению вариативных характеристик экономики следующим образом распределяются между базовыми типами экономических систем:

- среды и процессы ответственны за увеличение однородности пространства;
- объекты и среды способствуют увеличению однородности времени;
- объекты и проекты обеспечивают диверсификацию пространства;
- проекты и процессы поддерживают дифференциацию времени.

Теперь мы можем сформулировать в экономических терминах ключевые компетенции (миссии) экономических систем разных типов. Ключевой компетенцией

объектных систем является *организация* разнородных элементов в единое целое в ходе систематического производства продукции. Миссия средовых систем - создание условий для *коммуникации и координации*, для обмена между различными компонентами экономики, в том числе - транзакций. Миссия процессных систем - *обмен*, уравнивание состояния участвующих в обмене экономических систем. Миссия проектных систем - инновационная *трансформация* систем других типов.

Для нормального развития экономики необходим паритет экономических систем разных типов. Системы каждого типа функционируют полноценно только при условии взаимодействия с системами всех других типов. Сочетания систем указанных типов обеспечивают гармоничное сочетание таких общесистемных свойств, как стабилизация и мобильность, дискретность и непрерывность, управление и самоорганизация и т.д. Чем опасен для экономики диспаритет систем? Существует целый ряд видов диспаритета, каждый из которых связан с тем или иным нарушением пропорций между типами систем. Из них остановимся на восьми видах: *дефицит* систем каждого из четырех типов и *избыток*, гипертрофированное развитие каждого из четырех типов систем (табл. 2).

Таблица 2

Негативные явления в экономике, связанные с дефицитом или избытком макроэкономических систем разных типов

Тип системы	Наличие систем данного типа в экономике		Показатели уровня дефицита или избытка данного типа систем
	Дефицит	Избыток	
Объектные системы	Нестабильность экономики	Высокие транзакционные затраты	Численность предприятий (к уровню ВВП или на одного занятого)
Проектные системы	"Застой"	"Перегрев"	Объем инвестиций в новое строительство, реконструкцию или перевооружение предприятий (к уровню ВВП)
Средовые системы	Натурализация экономики, высокая степень неопределенности экономики	Сужение возможностей агентов, ограничение их самостоятельности	Показатели развития нормативно-правовой базы экономики, транспортной, информационной, финансовой и энергетической инфраструктуры. Степень самостоятельности предприятий
Процессные системы	Фрагментация экономики	Бюрократизация	Численность управленческого аппарата, скорость оборота денежной массы, интенсивность распространения инноваций, новых знаний

Дисфункция объектных систем (*объектная недостаточность*) ведет к неустойчивости экономики, перебоям в снабжении продуктами деятельности экономических объектов - товарами и услугами. Дефицит проектов (*проектная недостаточность*) ведет к застою, консервации технологий. Дисфункция средовых систем (*средовая недостаточность*) затрудняет обмен в экономике, ведет к натурализации хозяйств и увеличивает неопределенность функционирования экономики. Дефицит

процессных систем (*процессная недостаточность*) ведет к неравновесию и в конечном счете к фрагментации экономики.

Гипертрофия систем того или иного типа также приводит к негативным эффектам. Так, если в экономике функционирует чрезмерно большое число мелких предприятий, то резко растут транзакционные издержки. Избыток реализуемых проектов приводит к "перегреву" экономики. Слишком большое число мощных средовых систем оказывается бременем для объектов, поскольку ограничивает их возможности, сужает самостоятельность за счет контроля над деятельностью объектов. Наконец, гипертрофия процессных систем ведет, во-первых, к истощению объектов, обеспечивающих их бесперебойное функционирование, и, во-вторых, способствует бюрократизации экономики.

Системное управление на разных уровнях как путь к гармонизации экономики. Рассмотрим следствия из приведенного анализа по отношению к микро-, макро- и мегауровням экономики.

Микроуровень - экономика предприятия

Серьезное нарушение паритета базовых внутрифирменных подсистем подрывает возможности стабильного функционирования и развития предприятия. Это означает, что соблюдение такого паритета должно стать важной задачей стратегического планирования и управления. Стратегия фирмы наряду с разделами, посвященными отдельным направлениям деятельности (товарно-рыночная, технологическая, инвестиционная и другие разделы стратегии [1]) должна включать и разделы, посвященные обеспечению паритета внутрифирменных систем различных типов.

Среди персонала управления на предприятиях традиционно выделяются: топ-менеджмент (генеральный директор и его заместители); функциональный менеджмент (руководители таких подсистем, как технологическая, логистическая, плановая, финансовая и т.п.); линейный менеджмент (руководители подразделений). На многих предприятиях назначаются, кроме того, руководители (менеджеры) проектов. В последнее время появились и руководители иного типа: директора по знаниям, ответственные за формирование и поддержание корпоративной культуры и т.п. [6]. Наконец, развитие процессного подхода к управлению привело к возникновению еще одной категории менеджеров - руководителей ("владельцев") процессов. Является ли этот перечень исчерпывающим или следует ожидать появления новых структурных типов менеджеров?

Ответ на этот вопрос можно получить, воспользовавшись изложенной выше теорией. Все подсистемы предприятия (включая предприятие в целом) делятся, как мы видели, на четыре группы: объектные, средовые, процессные и проектные. Соответственно, в зависимости от системного типа объекта управления менеджмент предприятия можно разделить на четыре базисных направления:

1) *объектный менеджмент* - управление *объектными подсистемами* на предприятии (предприятием в целом, линейными подразделениями, персоналом и др.);

2) *средовой менеджмент* - управление *средовыми подсистемами* (знаниями, внутрикорпоративными институтами, корпоративной культурой, различными видами внутренней инфраструктуры);

3) *процессный менеджмент* - управление *процессными системами* (бизнес-процессами, процессами научения, распространения инноваций и др.);

4) *проектный менеджмент* - управление *проектными системами* (инновационными и иными проектами; к этому же виду менеджмента относится и управление событиями).

В этой группировке видов менеджмента по характеру объекта управления естественное место находят такие виды современного управления на предприятии, как "управление изменениями", "управление событиями", "управление проектами" (проектный менеджмент); "процессный подход к управлению" (процессный менеджмент); "управление интеллектуальными ресурсами" (средовой менеджмент), "управление на базе делегирования и бюджетирования" (объектный менеджмент).

Все это дает основание поставить вопрос о необходимости определенного переосмысления основного объекта управления на современном предприятии. Если в традиционном понимании объектом менеджмента является *человек* (работник предприятия), а менеджмент, в конечном счете, сводится к управлению *персоналом*, то в контексте системной парадигмы в качестве минимального объекта менеджмента должна выступать внутрифирменная экономическая *система*. Такая система включает и определенные человеческие ресурсы и способности, и материальные блага, и нематериальные факторы (наглядное изображение - семислойная пирамида [4]). Тем самым из *менеджмента персонала* он становится *менеджментом систем*. Для такого менеджмента уместно использовать понятие "системный менеджмент", подчеркивая его отличие от "точечного", т.е. "персонального менеджмента". Подобно тому, как в экономической теории принцип "методологического индивидуализма" (неоклассическая парадигма) уступает место принципу "методологической систематики" (системная парадигма), в теории управления принцип "менеджерального индивидуализма", согласно которому основным объектом управления на предприятии является его сотрудник, должен смениться принципом "менеджеральной систематики", согласно которому основным объектом управления на предприятии является его экономическая подсистема. Отметим, что речь идет только о смещении центра тяжести, а не о противопоставлении этих принципов.

Представленная выше базовая типология систем и соображения о необходимости паритета внутрифирменных подсистем разных типов заставляют по-новому взглянуть не только на объект, но и на целевые ориентиры менеджмента. Если на предприятии возник существенный диспаритет базовых типов систем, то усилия менеджмента должны быть направлены на его устранение. В связи с этим, ориентируясь уже не на объектную, а на целевую сферу менеджмента, можно выделить следующие целевые типы менеджмента.

1. *Объектно-ориентированный менеджмент* - концентрация усилий на создании и развитии внутрифирменных объектных экономических систем (организационных подразделений, стабильных коллективов), стимулирование "правильного" поведения объектных систем.

2. *Средоориентированный менеджмент* - концентрация усилий на создании и развитии внутрифирменных средовых экономических систем (внутрифирменных институтов, коммуникаций, благоприятной атмосферы и т.д.).

3. *Процессно-ориентированный менеджмент* - концентрация усилий на создании и развитии внутрифирменных процессных систем, включая регламенты и стан-

дарты, как формальные, так и неформальные. Поддержка процессов внутрифирменного распространения организационно-технологических инноваций.

4. *Проектно-ориентированный* менеджмент - концентрация усилий на создании, развитии и "размножении" внутрифирменных проектных систем (инновационных проектов, крупных мероприятий, событий и т.д.).

Выбор целевого типа менеджмента обуславливается диагностикой паритета/диспаритета (избытка, дефицита) систем четырех типов. В случае наличия дефицита одного из видов внутрифирменных систем выход на сбалансированную траекторию возможен при соответствующей временной переориентации менеджмента.

Макроуровень

Какой бы ни была экономическая политика, она вольно или невольно направлена на поддержку создания и функционирования систем того или иного типа. Так, если говорить о макроуровне, то в СССР приоритетными с точки зрения государственной поддержки были объектные системы - объединения, предприятия (в период 1957-1964 гг. - региональные хозяйственные системы - экономические районы). Ликвидация систем такого рода, в частности предприятий, представляла весьма редкое явление. Индустриализация, коллективизация, освоение космоса и другие макропроекты осуществлялись через создание и развитие объектов соответствующего назначения. С конца 1980-х до середины 1990-х годов главную роль в экономике стали играть средовые системы, главным образом - торговые (в том числе биржевая и челночная торговля). Строительство рыночной экономики связывалось с развитием коммерческих, торговых систем, и именно коммерческим (средовым по сути) системам отдавался и приоритет в государственной экономической политике. В 2000-х годах приоритетными в экономической политике становятся проектные системы, а основное направление в экономической политике приобретает проектный характер. В частности, активно планируются и осуществляются "приоритетные национальные проекты".

Надо ожидать, что в 2010-х годах в экономической политике государства возобладает "процессная" компонента и приоритет будет отдан организации процессов, как стабильно повторяющихся, воспроизводимых и эволюционных изменений состояния сред и объектов. Место национальных *модернизационных проектов* в различных сферах экономики должны занять национальные *модернизационные процессы*.

Вообще говоря, в таком чередовании нет ничего плохого. Однако для того, чтобы избежать перекосов и затрат на их ликвидацию, развивать предпосылки гармонизации экономики, необходимо в каждый период обеспечивать паритет, *достаточную поддержку всем типам систем*, предохраняя их запас от истощения.

В соответствии с предложенной типологией систем и анализом их функций можно предложить следующую общую классификацию видов подходов к решению стратегических задач развития экономики:

1. "Объектный подход", основанный на поддержке функционирования развития социально-экономических объектов и систем ярко выраженного объектного типа (предприятий, организаций, регионов и т.п.).

2. "Процессный подход", в рамках которого основным предметом внимания является поддержка распространения от одного объекта к другому тех или иных изменений (инноваций).

3. "Средовой подход" (в контексте реальной экономической политики средовой подход часто выступает как институциональный), при котором упор делается на создание межобъектной среды, в частности, институтов, стимулирующих "правильное" поведение объектов.

4. "Проектный подход", где ключевым элементом экономической политики является организация и финансирование проектов (более или менее развернутых во времени событий).

Определяя политику государства, важно обеспечить сбалансированное сочетание этих подходов, паритет возможностей объектных, проектных, средовых и процессных систем на всех уровнях экономики, включая уровень предприятия и уровень глобальной экономики.

Приведем (не претендуя на полноту) перечень первоочередных мероприятий, которые в свете проделанного анализа необходимо включить в сферу государственной экономической политики:

- Организация мониторинга и регулирования вариативных характеристик экономики (территориальных, социальных, временных и др.). Создание соответствующего органа, "службы равновесия".

- Легитимизация создания, функционирования, взаимодействия и трансформации экономических систем всех четырех типов и смешанных систем.

- Поддержка паритета "мощности" экономических систем разных типов: объектных, проектных, процессных и средовых, обеспечивающей создание эффективной национальной инновационной системы и развитие национальной системы стандартов и регламентов. Поддержка равновесия между ними.

Мегауровень

Остановимся в заключение на некоторых результатах анализа мегаэкономической ситуации, выполненного с помощью изложенной выше методологии. Речь идет о наиболее актуальной проблеме экономики текущего года - мировом экономическом кризисе. Тезисно изложив основные результаты применения системной теории, мы покажем, что природа кризиса связана с а) мутацией структуры одного из видов мегасред и б) диспаратетом базовых типов структур в мировой экономике, возникшим ввиду ослабления систем объектного типа; в) отсутствием в мегаэкономике достаточно мощных процессных систем, "поглощающих" возникающие время от времени в экономике "смерчи".

1. Современный мегаэкономический кризис не является ни чисто финансовым, ни даже финансово-экономическим. Кризис носит социально-экономический характер и отражает разрыв между миром реальной экономики и представлением о ней, формирующимся (а порой и целенаправленно формируемым) в общественном сознании. "Площадкой" кризиса является пересечение общественной и экономической сфер.

2. Основные предпосылки кризиса возникли в результате развития процесса глобализации. Речь идет об усилении зависимости экономик различных стран от глобальных событий и действий. Часто возникает своеобразный резонанс, вызывающий процессы распространения нежелательных для экономики и общества явлений. На языке системной теории это соответствует дисфункции объектных систем, в данном случае - объектных систем мегауровня. Размыwanie границ между объектами и окружающей их средой приводит к гипертрофии средовых особенностей экономики и, вследствие этого, (к возникновению резонансных ("рефлексивных" в терминологии Дж. Сороса) событий. Дисфункция объектных систем вызывает дисфункцию процессных систем, подпитываемых объектными, а процессная недостаточность, в свою очередь, вызывает перерождение сред, теряющих свою однородность.

3. Пусковым механизмом для начала кризиса послужило чрезмерное разрастание в США числа необоснованных финансовых проектов, прежде всего - проектов ипотеки. Банковские (объектные!) структуры поддерживали этот процесс, рассчитывая на пространственную однородность и межпериодную стабильность финансовой среды - в данном случае, на возможности межбанковского кредитования и перекредитования.

При этом не была учтена роль социальной составляющей среды. Гипертрофированное развитие сети проектов в социально-экономической сфере вызывает обычно резонанс, трансформирующий совокупность проектов в процесс. Появление значительного числа ипотечных проектных систем привело к изменению состава двух составляющих среды, в которой эти системы функционируют, - среды фондового рынка и среды межагентского доверия. Низкие темпы роста мирового производства и пространственная межстрановая неравномерность потребления привели к возрастанию вариативных характеристик мегаэкономики. Это сделало среду менее однородной и не заслуживающей доверия. Это, в свою очередь, нарушило взаимоотношения между объектами в данной среде, прежде всего - финансово-кредитными организациями.

4. Задача восстановления доверия и восстановления однородности финансовой среды близки друг к другу и, по сути, отражают основную и вспомогательную функции сред. Доверие связано с ожиданием, что период достижения тех или иных договоренностей между индивидами или агентами не отличается существенно от периода, когда эти договоренности должны выполняться.

Эмиссия не вызывающих доверия ценных бумаг в равной степени подрывает обе составляющих среды - и доверительную, и чисто финансовую. Если в среде ослаблены функции самовосстановления, то эти функции реализуются объектами. Такие объекты, как банки, ТНК, государства, служат гарантами доверия. Многополярность мира по сути означает наличие разнообразных и независимых макрообъектов-гарантов. Эти объекты, с одной стороны, ослабляют действие негативных событий, ухудшающих однородность и тем самым эффективность сред, с другой, как волнорезы, прерывают действие негативных процессов.

5. В свете сказанного, выход из мегакризиса видится в восстановлении паритета базовых типов мегасистем за счет усиления позиций государств, реанимации и укрепления независимых банков. При этом в каждом из поддерживаемых объектов должна быть сохранена независимость от других объектов (в том числе и от государства) и сохранены основные свойства объектов: ограниченность пространствен-

ной локализации и неограниченность периода функционирования. Следует учитывать, что при всей эффективности выдачи банкам финансовых гарантий государств такие операции увеличивают вероятность дефолтов самих государств.

6. Одновременно необходимо развивать на мегауровне процессные системы, реализующие постепенные "ламинарные" процессы в мировой экономике, препятствующие турбулентным процессам и возникающим в них "завихрениям".

* * *

1. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. М., 2008.
2. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и экономическая политика // *Общественные науки и современность*. 2007. № 2-3.
3. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. М., 2004.
4. Клейнер Г. Системная парадигма и теория предприятия // *Вопр. экономики*. 2002. № 10.
5. Корнаи Я. Системная парадигма // *Вопр. экономики*. 2002. № 4.
6. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях. М., 2008.
7. *Экономическая наука современной России*. 2007. № 4.

А.Е. Карлик, А.В. Назаров

*Санкт-Петербургский государственный университет
экономики и финансов*

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

В начале 2006 г. в сводном реестре оборонно-промышленного комплекса насчитывалось 175 унитарных предприятий и 428 открытых акционерных обществ с государственным уставным капиталом¹. В общей сложности на ГУПы и акционерные общества с госучастием приходится 80% промышленной продукции ОПК. В качестве направлений, по которым осуществляется регулирование деятельности предприятий промышленного сектора ВПК, можно выделить следующие:

- формирование и распределение государственного оборонного заказа (ГОЗ);
- формирование и внесение изменений в Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, утвержденных Указом Президента РФ от 4.08.2004 г. № 1009 и не подлежащих приватизации;
- предупреждение и оптимизация процедуры банкротства стратегических предприятий и организаций, а также организаций ОПК, включенных в сводный реестр организаций ВПК и не являющихся стратегическими;
- реорганизация субъектов хозяйствования.

¹ Информационное агентство ТС ВПК "АРМ-ТАСС" (06.02.2006); Предприятия оборонно-промышленного комплекса России и стран СНГ: Справочник. 3-е изд., обновл. и доп. М., 2005. С. 534

Одним из важнейших инструментов управления федеральными предприятиями ОПК, является формирование и размещение ГОЗа. За последние годы постоянно наблюдается рост расходов на оборону, в том числе ГОЗа в среднем на 30% в год. Впервые в 2006 г. расходы страны на гособоронзаказ превысили объем средств, получаемых в результате экспорта вооружений и военной техники. Тем не менее, на наш взгляд, основной проблемой в этом сегменте является именно распределение заказов, поскольку именно оно во многом определяет состояние и перспективы большинства федеральных предприятий ОПК. Получение или неполучение госзаказа, оперативность оплаты продукции, изготовленной по госзаказу, степень учета реальной инфляции издержек при определении цен - все это непосредственно влияет на состояние предприятия, его устойчивость и склонность к банкротству. Увеличение объема ГОЗ и изменение ценовой политики, несомненно, позитивно повлияет на состояние многих предприятий ОПК.

В то же время, ОПК придется избавляться от части предприятий (или провести их реструктуризацию с приватизацией части имущественного комплекса), чтобы обеспечить максимально возможную загрузку оставшихся (так в 2006 г. уровень загрузки производственных мощностей составлял около 40%, при этом по отдельным видам производств загрузка выполняемым ГОЗом составляет от 9 до 30%).

Значительное влияние на деятельность ОПК оказало формирование и внесение изменений в Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, не подлежащих приватизации.

Под стратегическими предприятиями и организациями понимаются: федеральные государственные унитарные предприятия и открытые акционерные общества, акции которых находятся в федеральной собственности и которые осуществляют производство продукции (работ, услуг), имеющей стратегическое значение для обеспечения обороноспособности и безопасности государства, защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов граждан Российской Федерации, а также иные организации в случаях, предусмотренных ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"; организации оборонно-промышленного комплекса - производственные, научно-производственные, научно-исследовательские, проектно-конструкторские, испытательные и другие организации, осуществляющие работы по обеспечению выполнения государственного оборонного заказа.

Определение понятия "стратегическое предприятие" было использовано при разработке ФЗ "О порядке осуществления иностранных инвестиций в хозяйственные общества, имеющие стратегическое значение для обеспечения обороны страны и безопасности государства". Данный закон направлен, с одной стороны, на обеспечение защиты национальных интересов Российской Федерации, с другой - на создание условий для формирования в Российской Федерации предсказуемого и прозрачного делового климата для иностранных инвесторов: таким образом, он регулирует порядок осуществления иностранных инвестиций в коммерческие организации, имеющие стратегическое значение для национальной безопасности Российской Федерации. Следует отметить, что подобная практика, правда, несколько с других позиций характерна и для западных стран, не допускающих в отдельные отрасли своей промышленности иностранных инвесторов.

В соответствии с Законом стратегическими признаны 42 вида деятельности в атомной, космической и авиационной отраслях, в сферах производства и оборота вооружения, военной и специальной техники, геологического изучения недр, разведки и добычи полезных ископаемых на участках недр федерального значения, добычи (вылова) водных биоресурсов, осуществления теле- и радиовещания и т.д. То есть в отличие от Закона "О несостоятельности (банкротстве)", определяются не стратегические предприятия (по приведенным критериям), а виды деятельности. При этом инвестиции в соответствующие предприятия не исключаются полностью, но требуют предварительного согласия уполномоченного органа исполнительной власти и производятся на основании решения Правительственной комиссии по контролю за осуществлением иностранных инвестиций в Российской Федерации.

В соответствии с Законом подлежат согласованию сделки, в результате совершения которых иностранные инвесторы приобретают право распоряжаться более чем 50% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции, составляющие уставные капиталы хозяйственных обществ (акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью), имеющих стратегическое значение для обороны и безопасности государства. К сделкам же, совершаемым иностранными государствами и международными организациями, установлены более жесткие требования. Им необходимо будет согласовывать приобретение более 25% акций стратегической организации. То же относится и к случаю, если в компании инвесторе есть доля иностранного государства - тогда согласовывать надо покупку более 25% акций. Что касается геологического изучения недр, разведки и добычи полезных ископаемых на участках недр федерального значения, то обязательно согласованию в установленной порядке подлежат сделки по приобретению 5% голосующих акций хозяйственных обществ в данной отрасли.

Одной из проблем, связанных с управлением предприятиями ОПК, является банкротство предприятий и организаций этого сектора экономики. На середину 2006 г. по данным ФНС 198 стратегических предприятий (из них 170 - ОПК) имели признаки банкротства. Применение института банкротства в отношении стратегических предприятий выявило ряд проблем, одна из которых связана с тем, что в соответствующие ведомства не поступает требуемая информация о подаче заявлений о признании банкротом подведомственного стратегического предприятия. Это приводит к тому, что Федеральное агентство по промышленности, например, вступает в дело лишь после введения процедуры наблюдения. При этом, практически невозможно привести свои доводы против заявляемых кредитором требований.

Требуют совершенствования и положения о порядке реализации в ходе процедур банкротства имущества должника - стратегического предприятия. Речь идет о защите имущества, относимого к мобилизационным мощностям или задействованного в выполнении государственного оборонного заказа. Необходимо исключить даже возможность продажи имущества должника - стратегического предприятия, составляющего единый технологический комплекс, по частям, поскольку следствием этого будет потеря промышленного потенциала предприятия и квалифицированных кадров, невозможность осуществления деятельности по выполнению ГОЗа. При этом мобилизационное имущество и предназначенные для обеспе-

чения ГОЗа мощности должны реализовываться в единстве с сохранением функционального назначения.

Для стабилизации и оздоровления финансово-экономического состояния стратегических предприятий и предприятий ОПК, предотвращения их банкротства и недопущения нанесения ущерба интересам государства, необходимо:

- разработать механизм досудебной санации предприятий, участвующих в выполнении ГОЗа, путем предоставления как бюджетных кредитов и государственных гарантий, так и субсидий на безвозвратной основе для погашения образовавшейся задолженности и восстановления платежеспособности, предусмотрев необходимые средства в бюджете соответствующего года;

- рассмотреть возможность внесения в ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" изменений, предусматривающих, что для возбуждения дела о банкротстве стратегических предприятий принимаются во внимание требования, составляющие в совокупности не менее чем 50% чистых активов стратегических предприятий или организаций;

- разработать механизм реализации преимущественного права Российской Федерации на приобретение имущественных комплексов стратегических предприятий и организаций на торгах в ходе проведения процедур банкротства.

В целом, в ОПК по-прежнему остается ряд проблем, требующих безотлагательного решения:

- техническое перевооружение организаций ОПК;
- сохранение и развитие критических технологий;
- улучшение ситуации с банкротством организаций ОПК, в значительной мере связанной с хронической недогрузкой производственных мощностей, ориентированных на выпуск продукции военного назначения;

- сохранение и качественное улучшение кадрового потенциала организаций ОПК.

ОПК не только по праву считается одним из ключевых секторов национальной экономики, но и сохраняет возможности для развития на его основе наукоемкого и высокотехнологичного производства. Создаваемые в ОПК наукоемкие технологии могут стать определяющим фактором экономического развития, важным источником пополнения бюджетных средств, фундаментальной основой обеспечения национальной безопасности. Производство конкурентоспособной продукции, наличие отечественного высокодоходного бизнеса становится основным условием успешной интеграции России в складывающуюся систему международных отношений.

Решение задачи дальнейшего наращивания объемов разработок и выпуска конкурентоспособной продукции гражданского назначения возможно только на основе комплексного технологического перевооружения отраслей, снижения издержек производства, повышения качества выпускаемой продукции, что в свою очередь требует скорейшего завершения структурной реформы ОПК и создания его нового облика на базе крупных конкурентоспособных научно-производственных интегрированных структур.

Правительством РФ предусматривалось создание 21 ИС (без промышленности боеприпасов и спецхимии, судостроительной промышленности). Особое место в структурной перестройке оборонно-промышленного (в первую очередь, высокотехнологичного) комплекса занимает создание профильных госкорпораций, которым

передаются пакеты акций предприятий, находящихся в федеральной собственности. Так, в конце 2007 г. государство завершило передачу находившихся в федеральной собственности акций 31 гражданского предприятия атомной отрасли ОАО "Атом-энергопром"¹.

В схеме создания госкорпораций заложен индивидуальный подход, выводящий их за рамки общих правовых норм, установленных в законодательстве для той или иной организационно-правовой формы профильными законами (акционерные общества, унитарные предприятия, некоммерческие организации). По сути, статус госкорпорации сочетает в себе ряд черт, характерных для различных организационно-правовых форм, не говоря о возникающей путанице с использованием понятия "корпорация", поскольку оно присутствует в названии целого ряда других организаций, которые по своим целям и задачам могут быть отнесены к числу компаний, призванных решать задачи структурной и промышленной политики, подобно появившимся в 2007 году госкорпорациям, имея статус ОАО или унитарного предприятия.

Государственные корпорации, в первую очередь, понимаются как юридические лица, имеющие организационно-правовую форму "государственная корпорация", существующую в Российской Федерации в соответствии с федеральным законом "О некоммерческих организациях".

Кроме того, понятие "государственная корпорация", помимо юридического значения, принятого в отечественном законодательстве, понимается как "корпорация, которой владеет государство". На наш взгляд, необходим федеральный закон, устанавливающий единые требования к функционированию госкорпораций, единый правовой режим формирования их имущества и др.

В.Г. Засканов

*Самарский государственный
аэрокосмический университет
им. акад. С.П. Королева*

МЕТОДЫ СОГЛАСОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯХ В ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Традиционно в работах по управлению социально-экономическими системами рассматриваются организационные системы с фиксированной структурой, в которых распределение ролей участников системы (метацентры - центры - элементы) является заданным. При моделировании поликорпоративных систем возникает необходимость анализа сетевого взаимодействия, что обусловлено, с одной стороны, тем, что для функциональных элементов характерно наличие возможности выступать в различных ролях, т.е. решать те или иные задачи с различной эффективностью, а с

¹ ПОЛИТ.ru. 13.11.07.

другой стороны - многообразием их задач и быстрым изменением внешних условий функционирования.

В терминах рассматриваемых в теории управления формальных моделей один и тот же субъект, принимающий решения (агент), в зависимости от набора решаемых системой задач может выступать как в роли исполнителя - элемента, так и в роли центра или метacentра. Целесообразность того или иного распределения ролей зависит от критерия эффективности, в соответствии с которым оцениваются управления и состояния системы. Упорядоченность взаимодействия и механизм управления (иерархия) возникают в сетевой структуре в результате необходимости специализации, позволяющей эффективно решать частные задачи.

Разновидностями структур организационных систем с сетевым типом управления являются: системы управления корпоративными проектами, в которых одно и то же множество исполнителей может реализовывать различные комплексы работ; сотрудники функциональных подразделений могут выступать в роли руководителей проектов на время их реализации; системы внутрифирменного управления и управления вертикально-интегрированными структурами, в которых временное распределение ролей между подразделениями варьируется в зависимости от заказа, полученного объединением, и др.

Преимущества и недостатки различных организационных структур подробно исследуются в работах, посвященных специальным структурам управления экономическим и системами.

В многочисленных работах, посвященных задачам оптимизации иерархических структур, практически не учитывается характерная для участников систем целенаправленность поведения, либо исследуется взаимодействие агентов с фиксированными ролями, находящихся на различных уровнях иерархии. Первое замечание справедливо и для чрезвычайно популярных на сегодняшний день программных многоагентных (или мультиагентных) систем. Исключения составляют работы, в которых исследовались теоретико-игровые модели многоуровневых иерархических систем с фиксированной структурой и изучалась специфика иерархий (факторов, влияющих на эффективность управления иерархической системы), а также было введено понятие сетевого взаимодействия, характерным признаком которого является потенциальная возможность каждого из участников системы выступать в роли центра или агента, или одновременно и в роли центра, и в роли агента.

Различие между "ролями" состоит в том, что целенаправленное (активное) поведение в теории управления обычно описывается в рамках теоретико-игровых моделей. Качественное отличие иерархических игр от антагонистических игр заключается в наличии упорядочения участников системы по последовательности выбора действий. Обычно считается, что управляющий орган (центр в теории активных систем, первый игрок в теории иерархических игр, *principal* в теории контрактов) обладает правом первого хода, т.е. выбирает свою стратегию первым и сообщает ее другим участникам системы - управляемым субъектам (агентам в теории активных систем, второму игроку или производителю в теории иерархических игр, *agent* в теории контрактов). Участники, делающие первый ход, при этом интерпретируются как центры верхнего уровня иерархии (метacentры), участники, делающие второй ход,

интерпретируются как центры промежуточного уровня (центры), а участники, выбирающие свои действия последними - как управляемые субъекты. Действия метacentров могут быть функциями от действий центров и агентов, действия центров - функциями от действий агентов.

В процессе сетевого взаимодействия каждый из участников в общем случае может выступать как в роли центра того или иного уровня иерархии, так и в роли агента. Фактическая роль участника определяется двумя факторами. Первый фактор заключается во влиянии имеющегося отношения власти, т.е. институциональной возможности определенного участника выступать в той или иной роли. Вторым фактором заключается в целесообразности (эффективности, в том числе и экономической) этой роли, как с точки зрения самого участника, так и с точки зрения других участников (причем в моделях горизонтальной "интеграции" должны рассматриваться все рациональные комбинации потенциальных участников системы).

Вариантами сетевого взаимодействия (в том числе "горизонтальной" и "вертикальной" интеграции) являются взаимодействия участников проекта, структур интегрированной компании и др. Основные эффекты от создания ИКС обусловлены фактором расширения масштаба деятельности и синергетическим эффектом. В процессе интегрирования, во-первых, происходит консолидация финансовых потоков с появлением перспектив более значительных инвестиций при осуществлении более крупных проектов; во-вторых, объединение нескольких юридических лиц под единым управлением позволяет снизить их совокупные потребности в оборотных средствах, что обеспечивает более экономичный режим функционирования корпорации; в-третьих, централизация управления хозяйственными процессами предопределяет возможность оптимизации этих процессов; в-четвертых, укрупнение хозяйственного комплекса позволяет диверсифицировать рыночные риски.

Механизмы функционирования горизонтально-интегрированных корпоративных структур исследовались применительно к проблематике распределения корпоративных (стратегических) заказов и финансирования программ развития предприятий корпорации. Проведено исследование различных механизмов распределения корпоративного заказа (конкурсные механизмы, механизмы с перераспределением прибыли, механизмы с гибкой внутренней ценой) и получены оценки эффективности по ряду критериев (оптимальность плана распределения для корпорации в целом, эффективность плана для корпоративного центра, степень манипулирования информацией и опасность образования коалиции предприятий).

Одной из причин разделения функций управления (возникновения иерархий, изменения состава системы, распределения полномочий принятия решений и т.д.) в сложных проектах выступает необходимость повышения (как с точки зрения системы в целом, так и с точки зрения каждого ее участника) эффективности взаимодействия агентов за счет снижения неопределенности относительно поведения друг друга. При этом частным случаем управления ограничениями и ресурсами может быть управление производственными цепочками, т.е. набором агентов, взаимодействующих последовательно в силу причинно - следственных или технологических ограничений (в проектной деятельности это сетевой график).

Основное требование к управлению этим классом систем заключается в том, что оно должно обеспечивать выполнение технологических ограничений. Это может достигаться, в частности, за счет того, что планы и стимулирование каждого агента должны побуждать его выбирать действия, обеспечивающие допустимость таких действий всех остальных агентов, которые приводят к требуемому результату их совместной деятельности, причем объемы этой деятельности определяются эффектами "горизонтальной" интеграции.

Модель структуры системы представляет собой совокупность информационных, управляющих и других взаимодействиях между участниками системы, включая отношения подчиненности и распределение прав принятия решений. В качестве типовых структур обычно выделяют следующие: иерархическая (которая порождается декомпозицией высшей цели организации на цели, подцели и т.д.), функциональная (декомпозиция производится на основании функций (исследование, производство, маркетинг и т.д.)), дивизиональные (декомпозиция по относительно независимым отделениям, каждое из которых может иметь ту или иную структуру - получается конгломерат), матричная (наложение "горизонтальной" ответственности руководителей проектов на функциональную структуру).

Таким образом, рассматриваемому типу поликорпоративных организационно-экономических систем наиболее присущ сетевой тип структуры, модель которой совмещает в себе как иерархическую модель построения в рамках вертикали "агент - центр - метацентр", так и неиерархическую модель в рамках горизонтали "агент - агент". Подобный специфический тип структуры приводит к необходимости выбора соответствующих методов формирования согласованных взаимодействий участников поликорпоративной системы.

Методы и механизмы согласования взаимодействий. На различных этапах формирования управления в поликомпонентных системах широко используются методы многокритериальной оптимизации, в том числе методы комплексного оценивания на основе матричных сверток, известные так же, как методы целевого программирования (или "идеальной точки").

Рассмотрим существующие методы формирования механизмов управления в поликорпоративных системах. Проблема управления корпоративными структурами рассматривалась в разрезе соответствия между типом иерархической игры и корпоративной организационной структурой. Разработан и практически реализован комплекс научно-методических и организационных средств, который обеспечивает решение задачи оптимального по финансовым результатам распределения корпоративных ресурсов (агрегированная лимитная динамическая модель и модель системной оптимизации) за счет повышения эффективности управления. Сформулирована теоретико-игровая задача структурного синтеза, которая решена для случая веерных и линейных организационных систем и систем с побочными платежами. Исследования моделей показали необходимость изменения некоторых широко принятых на практике правил принятия корпоративных решений: неоптимальность типичного назначения одинакового процента отчислений в центр для всех бизнес-единиц; взаимовыгодность для верхнего и нижнего уровней снижения (а не сохранения или повышения, как обычно) доли отчислений при росте эффективности элемента нижнего

уровня; выгодность вложения корпоративных средств в инновации (изменение рентабельности и продолжительности), а не в оборотные средства. Одной из возможных моделей образования корпораций является развитие предприятия в направлении диверсификации. Подобный вариант может возникнуть перед быстро развивающимся предприятием, которое функционирует в медленно развивающейся отрасли. В подобной ситуации рациональным будет решение об изъятии финансовых ресурсов из существующих направлений хозяйствования для финансирования диверсификационных мероприятий. Принятие решения о диверсификации требует определения ее типа, масштаба и финансовых ресурсов, необходимых для ее осуществления. Рассматривалась проблема многокритериальной оптимизации вариантов диверсификации, в качестве критериев которой были выбраны объем инвестиций, планируемая прибыль, оценочный риск неполучения прибыли, оплата труда персонала. С использованием метода "идеальной точки", параметры которой, соответствуют наилучшим значениям выбранных критериев эффективности, определялись экспертным путем, а также методом последовательных уступок, сформированы наиболее перспективные варианты диверсификации. При этом предполагались противоречивыми интересы собственников (минимизация риска), покрываемых собственными средствами возможные убытки организации, и интересы работников организации - максимизация доходности. Анализ процесса диверсификации в координатах "доходность - риск" осуществлялся путем статистического моделирования различных вариантов развития.

Корпоративные структуры рассматриваются в контексте следующих основных типов задач внутрифирменного управления: распределение работ и финансов между подразделениями; распределение прибыли; разработка систем стимулирования. Рассматривались вопросы распределения работ между подразделениями фирмы при отсутствии единой технологической цепочки, то есть если каждое подразделение фирмы могло выполнить любую работу по договору; ситуация, возникающая, если каждое подразделение может выполнять только свой вид работы, в которой необходимо определить объем финансирования для каждого подразделения. В этом случае использовался принцип равных рентабельностей, на основе которого были сформированы механизмы финансирования, показавшие наибольшую эффективность.

Наиболее типичная реализуемая на практике ситуация, в которой фигурируют механизмы управления, присущие поликорпоративным системам, связана с организацией производственного процесса в цепочках технологически сниженных предприятий и корпораций с использованием различных вариантов обеспечения ресурсами (купли-продажи, "давальческих" и смешанных схем). Также решались проблемы построения оптимальной производственной цепочки с учетом факторов прибыли, продолжительности производственного цикла и риска. Описаны формальные механизмы схем обменных процессов в технологических цепочках корпораций, проведен сравнительный анализ механизмов обмена в подобных схемах, дана оценка их эффективности. Исследовалось так называемое сетевое взаимодействие агентов. Каждый из которых, в зависимости от ситуации и решаемой задачи, может выступать как в роли управляемого субъекта - элемента, так и в роли управляющего органа - центра, или в роли метацентра, осуществляющего руководство центрами и т.д.

Механизмы корпоративного уравнения достаточно полно исследовались в следующих основных направлениях: распределение корпоративных заказов, распределение корпоративных финансов, корпоративное ценообразование, корпоративное налогообложение, разработка корпоративной стратегии, корпоративное страхование, обмен ресурсами в рамках корпорации.

Формулировка проблемы распределения корпоративных заказов и обмена ресурсов предусматривает определение объемов продукции подразделений корпорации, обеспечивающих максимальную совокупную прибыль при фиксированных издержках подразделений. При различных оценках себестоимости выпуска подразделениями с учетом исследования достоверности сообщений на основе конкурсных механизмов распределения ресурсов, механизма обратных приоритетов и механизма внутренних цен была сформирована стратегия корпорации и проанализирована манипулируемость механизмов управления. Подчеркнуто, что принципу справедливого распределения эффекта наиболее удовлетворяет механизм обратных приоритетов, то есть преимущественно распределения заказов подразделениям, заявившим наименьшую себестоимость производства.

Проблемы распределения корпоративных заказов рассматривались в контексте создания ИКС отраслевого характера, т.е. горизонтально-интегрированных компаний. Особого внимания заслуживает рассмотрение данного вопроса в комплексной отрасли машиностроения, обеспечивающей главный технический потенциал экономики страны. В настоящее время на многосегментном рынке машиностроительной продукции действует множество предприятий, между которыми отсутствует какая-либо координация. Это приводит к излишне обостренной конкуренции, разобщенным действиям в расходовании одних и тех же ресурсов, отсутствию обмена информацией и соответствующим потерям. Механизмы управления анализировались с позиций эффективности - предоставление предприятиям и корпоративному центру на этапе получения данных, достоверной информации (конечно, в меру информированности самих предприятий), или, другими словами, отсутствие тенденции к завышению или занижению представляемых данных. Распределение финансирования корпоративных проектов осуществлялось с целью максимизации эффекта от инвестирования и также базировалось на конкурсных механизмах распределения ресурсов и механизмах обратных приоритетов, а также механизмах совместного финансирования, особенность которых заключается в том, что инвестиции реализуются совместно корпоративным центром и подразделением: последний механизм показал наибольшую эффективность.

Механизмы корпоративного ценообразования решают проблему выбора внутренних цен корпораций при определенном значении цены продажи конечного продукта (механизм цены последующей реализации) и при определенной сумме прибыли корпорации (затратный механизм): более высокие коэффициенты внутренней рентабельности позволяют реализовать первый механизм.

Рассматривались механизмы планирования и стимулирования в многоуровневых организационных системах на основе теоретико-игровых моделей. Качественно новые (присущие многоуровневым системам по сравнению с двухуровневыми) эффекты отражают влияние на эффективность управления следующих факторов: фак-

тор агрегирования - это агрегирование (т.е. "свертывание", "сжатие" и т.д.) информации об участниках системы, подсистемах и т.д. по мере роста уровня иерархии: экономический фактор изменение финансовых, материальных и других ресурсов системы при изменении состава участников системы (управляемых субъектов, промежуточных управляющих органов и т.д.), обладающих собственными интересами; фактор неопределенности - изменение информированности участников системы, существенных внутренних и внешних параметрах функционирования; организационный фактор - изменение отношения власти; информационный фактор - изменение информационной нагрузки на участников системы. Сформулирован принцип рациональной централизации, в соответствии с которым рациональными являются такие структуры и механизмы управления организационной системой, для которых любое допустимое изменение централизации с учетом перечисленных факторов приводит к снижению эффективности управления.

В итоге проблема разработки корпоративной стратегии сформулирована в общем виде как задачи максимизации суммарного эффекта реализации всех корпоративных проектов при ограничениях на издержки подразделений корпорации. В такой трактовке проблема может быть интерпретирована также при оптимизации межкорпоративных взаимодействий в поликорпоративных системах.

Таким образом, анализ существующих моделей и методов согласования взаимодействий в организационно-экономических системах показывал их несовершенство и подтверждает актуальность проблемы разработки моделей, методов и механизмов управления межкорпоративными взаимодействиями с учетом следующих особенностей этих взаимодействий:

- сетевой характер взаимодействий - потенциальная возможность каждого из участников системы выступать в роли центра или элемента, или одновременно в двух ролях (при взаимодействии с различными участниками), что обуславливает инвариантность моделей межкорпоративных взаимодействий к изменению роли участника;

- открытый характер сетевой структуры в рамках существенной вариативности внешней среды, то есть возможность неограниченно расширяться путем включения новых участников взаимодействий, приводит к необходимости разработки многомерных моделей межкорпоративных взаимодействий, сохраняющих адекватность при любом количестве участников;

- наличие противоречий как между интересами корпораций, вовлеченных во взаимодействия, так и между интересами корпораций и соответствующих центров или метацентров с учетом различий индивидуальных корпоративных стратегий и стратегии межкорпоративных взаимодействий; данная особенность предопределяет необходимость комплексных механизмов согласования интересов, интегрирующих все практически реализуемые взаимодействия;

- необходимость обеспечения целесообразности взаимодействий, основанной не только на потребностях корпораций в получении ресурсов хозяйственной деятельности и расширении рынков продажи продукта, но и на материальной заинтересованности всех участников взаимодействия в рамках действенного механизма стимулирования, предусматривающего перераспределение аффекта взаимодействий.

Таким образом, в работе осуществлен обзор современного состояния развития теории согласования экономических интересов при организации механизмов взаимодействия в сложных производственных системах.

Г.И. Яковлев

*Самарский государственный
экономический университет*

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В Российской Федерации по поводу экономического роста и обеспечения конкурентоспособности промышленности до сих пор идут непрекращающиеся споры. Экономический рост пока экстенсивный, еще не инновационный и более низкого качества, чем в ведущих странах мира. В 2007 году, как и в 2005, прежний президент РФ В.В. Путин РФ называл конкурентоспособность "нашей основной национальной идеей": "Мы должны быть конкурентоспособны во всем - и человек, и отрасль, и население, и страна".

Последнее десятилетие, проходящее под знаком глобализации, еще более обострило проблемы конкурентоспособности экономики каждой отдельно взятой страны. Глобальное лидерство в XXI веке - задача, которую ставят себе все развитые страны, и в первую очередь Соединенные Штаты Америки. Однако вполне очевидно, что систему международных экономических отношений ждут существенные изменения. При этом "новые игроки" - страны БРИК - Бразилия, Россия, Индия и Китай не только получают достойное место среди ведущих держав, но и будут определять правила международной торговли. Этому будут способствовать конкурентные преимущества в виде роста цен на энергоносители и товары потребления, и перенос производств на Восток, за пределы западного мира.

Анализ мирового опыта подсказывает, что США в первой четверти XX в. завоевали мировое лидерство после 100 лет устойчивого экономического роста, Японии же потребовалось только 30 лет, чтобы восстановить экономику, разрушенную после Второй мировой войны, и выйти на 2-е место в мире по размерам ВВП. По оценкам специалистов, Китай догонит США в ближайшие 20-40 лет при условии сохранения устойчивого развития. Даже с учетом инфляции на протяжении последних 25 лет китайская экономика росла со скоростью не менее 8%-10% в год. Основным конкурентным преимуществом компаний Юго-Восточной Азии являются низкие издержки производства при достаточно высоком качестве производимой продукции.

Весьма показательна сама постановка амбициозных задач ускоренного экономического развития Европейским сообществом, обусловленная ужесточением международной конкуренции. Они считают, выражаясь образно, - "Если атлет не готовит себя к золотой медали, вряд ли он вообще завоеует какую-либо медаль" и намерены превратить к 2010 году Евросоюз "наиболее динамичную, конкурентоспособную и

инновативную экономику в мире". Так на свет появилась т.н. "Лиссабонская повестка дня", нацеливающая, что в скором времени Европа сможет достичь такого же уровня благосостояния, как США.

Высшие органы руководства нашей страной, как и во всем мире, постоянно подчеркивают необходимость укрепления конкурентных позиций российских предприятий промышленности. Президент РФ Д.А. Медведев отмечал, что у России есть возможность избежать нынешнего кризиса, пройти через сегодняшние трудности, не потеряв созданного потенциала. Вследствие падения глобального спроса и невозможности привлечения кредитов в прежнем объеме именно отрасль промышленности потребует первоочередной поддержки. Для этого особенно важны роль золотовалютных резервов страны и Стабилизационного фонда. При этом важно не только защититься от проблем, но и по максимуму использовать возникающие возможности, потенциал которых огромный.

Огромные возможности в преодолении кризиса кроются в т.н. "русской модели управления", рассматриваемой как "маятниковую" систему, попеременно пребывающей в одном из двух состояний - стабильном и неустойчивом. Наша система управления функционирует или в стабильном (застойном, спокойном), или в нестабильном (аварийном, кризисном, мобилизационном) режимах. В первом случае это "мирное" существование начальников и исполнителей, когда первые делают вид, что управляют, а вторые притворяются, что подчиняются; при этом и те и другие заняты решением собственных проблем. В условиях же нестабильного состояния система управления предъявляет к организациям и населению непомерные требования и обрушивает на них репрессии. Все озабочены проблемой собственного выживания и ради этой цели вынужденно совершают трудовые и иные подвиги.

Как же системе управления удастся преодолеть сопротивление общества и навязать стране нестабильный, аварийно-мобилизационный режим? За счет использования уникального свойства русской модели управления - организации параллельных управленческих структур. С незапамятных времен рядом с линейными управленцами находились контролировавшие их работу представители параллельных властных органов: в исторической ретроспективе рядом с думскими боярами - думные дьяки, рядом с воеводами - фискалы, рядом с командирами, военспецами - комиссары, рядом с директорами - секретари парткомов, рядом с губернаторами - представители президента и т. д. Если в ходе реформ и революций те или иные параллельные структуры ликвидировались, то вскоре на их месте создавались другие, с расширенными функциями и под другими названиями.

Исходные конкурентные позиции предприятий промышленности нашей страны не столь блестящи. Считается, что относительно конкурентоспособными видами продукции российских предприятий на мировой арене могут являться не более 5%, а в целом доля российских предприятий в мировой торговле составляет, по разным оценкам, 1,5%. За последние 15 лет не более 5 % предприятий сумели модернизироваться, да и те сосредоточены в основном в Москве, Центральном регионе с относительно высокой стоимостью и квалификацией рабочей силы. Сюда же направляется подавляющая часть иностранных инвестиций. По экспертным оценкам, из всех 1047 городов, 152 тысяч сельских населенных пунктов РФ экономический рост и

конкурентоспособность после присоединения к ВТО возможны лишь в 140 точках (менее чем 0,01% территории).

В условиях кризиса на выходе обязательно формирование конкурентоспособных компаний, в том числе за счет консолидации активов из самых различных секторов экономики. Выжившие финансовые структуры будут эффективнее, и больше внимания уделять показателям надежности. Это повысит устойчивость российской финансовой системы в целом, сделает его более привлекательным для инвесторов и вкладчиков.

В условиях падающего спроса российские компании обязательно будут снижать издержки производства. На этом этапе самым главным является оптимизация структуры производства, технологии и управления. Следствием может явиться, что энергоэффективность и производительность поднимутся до уровня, который позволит успешно конкурировать с наиболее успешными зарубежными компаниями. Как заверил президент РФ Д.Медведев, государство поддержит и создание эффективных рабочих мест, и стимулирование инноваций налоговыми мерами, и переподготовку кадров.

Модернизация экономики обязательно затронет и сопряженные отрасли, включая образование, социальную сферу, законодательство, техническое регулирование. При этом появится возможность активного участия в определении условий развития мировой экономики, для получения максимальных выгод для себя, на основе демократизации и устойчивости глобальной финансовой архитектуры.

В условиях кризиса ни внешние рынки, ни приток иностранного капитала больше не могут служить источниками финансирования текущей деятельности и инфраструктурных проектов предприятий.

В этом отношении показатели торговли с Германией наиболее характерны. Можно отметить, что в 2007 году объем торговли с этой страной вырос на 25%, а за год до этого - на 30 %. Немецкий экспорт в Россию больше, чем в Китай, и уже по итогам первого полугодия 2008 г. составил 33 млрд. долл. При этом, если еще 10 лет назад поставлялись в основном продовольственные товары, то сейчас абсолютное большинство составляют инвестиционные товары: машины и оборудование. Это означает, что идет широкая модернизация российской промышленности. Однако, что предлагают сегодня российские производители даже в рамках кооперационных проектов по сборке автомашин на территории России, не удовлетворяет по критериям качества. Нет должной дисциплины в отношении соблюдения сроков поставок. И наконец, российские комплектующие оказываются просто дороже, чем детали из Германии, даже с учетом таможенных пошлин и транспортировки.

На свободных рынках будет жизнеспособен только тот, кто действительно готов конкурировать, чья продукция и системы управления соответствуют признанным международным стандартам, а фирмы пользуются политической поддержкой. В большинстве аналитических статей и деловых записок речь идет о необходимости участия нашего государства в выработке стратегии защиты отечественной промышленности, в поддержке инвестиций в отдельных регионах и отраслях.

Конкурентоспособность не является имманентной фирме по факту ее рождения: она проявляется лишь по отношению к другим фирмам, отечественным или

иностранным. Исследованию факторов, лежащих в основе конкурентного успеха организации, посвящено множество работ зарубежных и российских специалистов. Следует вспомнить, что с начала шестидесятих годов прошлого века стратегическое управление из обычного прикладного курса западных школ менеджмента развилось в самостоятельную управленческую науку с собственной богатой методологической базой и широким спектром исследуемых вопросов, фундаментальной основой которых является поиск универсальных источников конкурентного преимущества фирмы - тех общих характеристик, позволяющие предприятиям разных отраслей и размеров достигать и удерживать конкурентное преимущество.

Бытовавшие ранее утверждения экономистов о том, что конкурентные преимущества создаются в основном за счет масштаба компании или доли рынка, оказались чрезмерно упрощенными. На самом же деле эти факторы действительны лишь для ограниченного количества предприятий, и являются не более важными, чем, например факторы издержек или дифференциации. Более того, часто именно фирмы небольшого и среднего размера успешнее работают на рынке, более адаптивные, чем крупные компании. Наконец, даже когда размер компании или доля рынка определяют ее успех, они часто оказываются лишь следствием конкурентных преимуществ, а не их причиной, о чем указывает М. Портер.

В подавляющем большинстве современных научных работ проблема источников конкурентного преимущества рассматривается отечественными авторами с точки зрения школы позиционирования. То есть достижение конкурентного преимущества напрямую связывается со способностью организации путем применения той или иной типовой стратегии занять наиболее выгодную позицию в отрасли. Однако Д'Авени, один из наиболее известных разработчиков концепции конкурентной динамики, в работе "Гиперконкуренция" выявил, что в большинстве отраслей в последнее время развивается явление гиперконкуренции, как чрезвычайно динамичная модель.

В гиперконкурентном окружении конкурентные позиции стремительно изменяются, а эффективность долгосрочного стратегического планирования неуклонно снижается. В современных условиях типовые долгосрочные стратегии по сути не могут привести к устойчивому конкурентному преимуществу, так как стандартные решения молниеносно копируются, приводя к интенсификации ценовой конкуренции и снижению доходности.

Сегодня в разработке стратегии повышения конкурентоспособности предприятий промышленности в условиях постиндустриальных вызовов нет недостатка в рекомендациях, касающихся приоритетного развития тех или иных отечественных производств и моделей их государственной поддержки и регулирования. По мнению ряда специалистов, эти приоритеты могли бы составить формат новой промышленной политики России. Однако следует быть осторожным, потому что многие из этих, якобы приоритетных направлений - прямой результат отраслевого лоббизма, узко ведомственного подхода, материализуемого в различных целевых программах развития какой-то одной из отечественных отраслей; другие - плод умозрительных заключений кабинетных специалистов, опирающихся преимущественно на положения западных теорий менеджмента без учета национальных особенностей России.

К настоящему времени остаются недостаточно разработанными теоретические основы механизма государственно-частного партнерства на международном и российском рынке капиталов, товаров и услуг, рабочей силы; влияния процессов глобализации на формирование национальных конкурентных преимуществ. Недостаточно описаны содержание и перспективные модели внешнеторговой специализации занятости для стран периферийного капитализма, менеджмент корпоративных образований с учетом их национальных особенностей. Требуют более обстоятельного изучения вопросы формирования региональной промышленной политики в рамках единой федеральной системы развития производительных сил.

В отношении системы поддержки экспортеров, действующей в РФ с 2004 года, следует отметить, что она фактически не работает. Сегодня в России существует два основных инструмента поддержки экспорта российской промышленной продукции - предоставление экспортных государственных гарантий и субсидирование процентной ставки по экспортным кредитам. Однако в нынешнем виде эти инструменты фактически не востребованы экспортерами, что видно по имеющимся данным: в 2005 году на субсидирование ставок по экспортным кредитам было направлено 3 млрд. руб. (столько же и в 2006 году), из которых, однако, было выбрано всего 15% (в первом полугодии 2006 года - всего 7% годового лимита). При этом 80% использованных денег приходится на предприятия Центрального федерального округа - в других регионах этот инструмент просто недоступен, и пользуются им в основном предприятия оборонной промышленности.

До сих пор малоэффективной является система гарантирования экспорта. Введенный также в 2004 году этот механизм работает только для крупных экспортеров ввиду сложности и больших временных издержек. Так, в 2005 году из 600 млн. долл. бюджетных денег, предусмотренных на экспортные гарантии, израсходовали только 215 млн. долл.

Определенно, что для большинства проблемных российских предприятий первым шагом на пути обеспечения конкурентоспособности может явиться импортозамещение путем организации сборки новой продукции из комплектующих или по лицензии ведущих иностранных фирм (использование так называемых "преимуществ отсталости"). Однако модель импортозамещения в силу слабой развитости и обусловленной этим узости национальных рынков развивающихся государств, наиболее ощущаемой в условиях стремительной диверсификации потребительского спроса, довольно быстро исчерпала свои созидательные возможности. Ограниченность внутреннего рынка была основным сдерживающим фактором для дальнейшего развития экономики многих развивающихся стран, что потребовало изменения их общей концепции развития. Именно в этот период начинается формироваться политика ориентации на экспорт, которая органично дополнила структурную перестройку в индустриально развитых странах.

Модель догоняющего жизненного цикла технологии (продукта) позволяет предположить факт постоянного перехода сравнительных конкурентных преимуществ от развитых к менее развитым странам. При этом, уместно использовать и для России понятие "страны догоняющего развития", выработанного для характеристики состояния развивающихся стран в последние несколько десятилетий. С достижением в

развитых странах стадии зрелости определенных продуктов, отраслей они будут освобождать ниши для производства и экспорта в менее развитых странах.

Стратегия возрастающего участия в международном разделении труда продемонстрировала немало преимуществ, и, пожалуй, самым наглядным примером этого стали страны Восточной Азии. Здесь эта стратегия получила обоснование в так называемой теории "летающей стаи гусей", или "догоняющего жизненного цикла продукта" (catching-up product cycle). В других определениях - модель расходящихся концентрических окружностей на воде.

В центре внимания теории находился вопрос о взаимосвязи между развитием международной торговли и промышленным развитием, а последовательность V-образных кривых роста импорта, внутреннего производства и экспорта напоминает стаю летящих диких гусей. Позднее термин "летающая стая гусей" стал использоваться и для описания другой последовательности V-образных кривых роста отечественного производства в отдельных современных отраслях промышленности, т.е. для изображения процесса диверсификации промышленной структуры в ходе индустриализации.

Процесс догоняющего жизненного цикла продукта проходит пять этапов: предварительную стадию, стадию импортозамещения, стадию экспорта, стадию зрелости и стадию обратного импорта. Кратко остановимся на характеристике каждой из них.

На предварительной стадии новый продукт попадает в страну путем импорта из более развитых государств и внутренний спрос на этот товар постепенно увеличивается. Отечественное производство начинается либо как имитация, либо с использованием заимствованной технологии, однако конкурировать с импортными товарами отечественного производства не могут из-за более низкого качества и высокой стоимости. На следующей стадии - импортозамещения - резко возрастает внутреннее потребление и производство и соответственно снижается доля импорта. В стране стандартизируется технология, организуются массовые производства, что позволяет отечественному производству постепенно вытеснять импорт за счет выпуска товаров улучшенного качества по более низким ценам.

На стадии экспорта отечественные товары начинают продвигаться за рубеж. При этом рост внутреннего спроса замедляется, что компенсируется увеличением экспорта и поддерживает дальнейшее расширение производства. На стадии зрелости производства динамика внутреннего спроса и экспорта становится отрицательной, что, в свою очередь, не позволяет далее увеличивать производство. Экспорт начинает сокращаться, так как отечественные товары оказываются не в состоянии конкурировать с товарами, произведенными в странах, позже вставших на путь догоняющего жизненного цикла продукта, которые, будучи более дешевыми и не худшего качества, начинают импортироваться, постепенно замещая соответствующие отечественные товары.

Очевидно, что для предпринимателей, которые реально принимают решения о начале нового производства, базовая модель догоняющего жизненного цикла продукта предоставляет некоторые значимые ориентиры: появление через импорт новых товаров; рост внутреннего спроса; уменьшение себестоимости единицы продукции за счет расширения объемов производства, защиту со стороны правительства.

При принятии решения предприниматели оценивают ожидаемую динамику вышеприведенных факторов, но поскольку здесь присутствует и психологический фактор, объяснить все с помощью только экономической теории затруднительно. Следует учесть, что распространению догоняющего жизненного цикла продукта от одной отрасли к другой способствуют эффекты прямой и обратной связи. Эффект прямой связи предполагает, что если одна отрасль промышленности потребляет продукцию другой отрасли, вставшей на путь догоняющего жизненного цикла продукта, то в ней (в первой отрасли) также стимулируется переход к догоняющему жизненному циклу продукта. Эффект обратной связи заключается в том, что отрасли, поставляющие свою продукцию другой отрасли промышленности, вставшей на путь догоняющего жизненного цикла продукта, получают толчок к развитию за счет увеличения спроса.

Важным фактором является эффект обучения, под которым в основном понимается то, что гораздо проще освоить технологию простого стандартизированного производства, чем сложного. Поэтому развитие по модели догоняющего жизненного цикла продукта начинается сначала в простых стандартизированных производствах, распространяясь затем на сложные производства. Наиболее характерный пример - производство обычной мебели, многих видов бытовой техники, автомобилей. При этом, благодаря наличию многих сходных моментов в производственной технологии и маркетинге внутри каждой пары, догоняющий жизненный цикл продукта для более сложной продукции может быть укорочен за счет исключения неудачных попыток и ошибок на предварительной стадии и стадии импортозамещения, а иногда удается сразу перейти к стадии экспорта.

В дальнейшем предполагается распространение процесса догоняющего развития жизненного цикла продукта от одной страны к другой, представляя собой повторение базовой модели догоняющего жизненного цикла в странах, позже вставших на путь индустриализации и обладающих меньшим накопленным капиталом. Большое влияние на этот процесс оказывает передача капитала и технологий от первой страны ко второй, столь важная для ускорения процесса догоняющего жизненного цикла, так как накопление собственных средств приведет к потере во времени и значительным усилиям. Для предварительной стадии и стадии импортозамещения характерны в основном внутренние по отношению к рассматриваемой отрасли промышленности трансферты технологий и прямые зарубежные инвестиции. Для стадии экспорта и стадии зрелости, наоборот, становятся характерными внешние, т.е. из рассматриваемой отрасли промышленности, трансферты технологий и прямые зарубежные инвестиции, которые ускоряют процесс развития догоняющего жизненного цикла продукта в странах, позже вставших на путь индустриализации.

Между прямыми зарубежными инвестициями на двух стадиях - экспортной и зрелости - существуют различия. На стадии экспорта инвестиции следуют за расширением экспорта и преследуют цель увеличения доли на экспортных рынках, следовательно, возрастают параллельно. На стадии зрелости прямые зарубежные инвестиции осуществляются с целью переноса производства за рубеж, где себестоимость производства ниже. Таким образом, на данной стадии они замещают экспорт.

Поскольку в развивающиеся страны переносились производства, резко различавшиеся по удельной капиталоемкости, сложности технологических процессов,

потребности в квалифицированных кадрах и т.п., то в их освоении могли принимать участие страны, находящиеся на самых разных уровнях развития. Это и предопределило вовлечение все большего числа развивающихся стран в экспортное производство. В результате в процесс экспортного производства страны включались, как бы поднимаясь по технологической лестнице, высвобождая "нижние" этажи промышленности, трудоемкие производства для менее развитых, чем сами, стран.

Прямые зарубежные инвестиции в трансферты технологий стимулируют импортозамещение в странах-реципиентах, позже вставших на путь догоняющего жизненного цикла продукта. Трансферты технологий вместе с прямыми зарубежными инвестициями позволяли странам-реципиентам проводить быструю индустриализацию для сокращения отставания от развитых стран.

Российская практика также является показательной в том, что внутреннее производство новых видов товаров часто полностью начинается за счет импортированных технологий и капитала, т.е. в форме 100% прямых зарубежных инвестиций или приобретения иностранным инвестором контрольного пакета акций нового производства.

Показательно, что в автомобилестроительной промышленности все мировые автопроизводители сегодня фактически превратили свои заводы лишь в сборочные предприятия, узлы и детали для которых поставляют тысячи фирм из десятков стран мира. И именно от качества и стоимости этих комплектующих во многом зависит надежность, комфортабельность и цена самих машин.

Неслучайно, строительство в России заводов по выпуску иностранных моделей всегда сопровождается условиями локализации - выпуска значительной части автокомпонентов на отечественных предприятиях. Подразумевается, что зарубежные производители автомобилей будут содействовать организации местных высокотехнологичных производств, работающих по международным стандартам. При этом преследуется несколько целей, в их числе - привлечение иностранных инвестиций и ноу-хау, развитие промышленности, создание новых рабочих мест, выпуск более качественной продукции для старых российских автозаводов, расширение экспортного потенциала.

Подобная модель обкатана во многих странах, развивающих свою автомобильную промышленность, - в Бразилии, Южной Корее, Индии, Китае. Опыт китайцев наиболее показателен: там за последние несколько лет сумели практически на пустом месте создать целую отрасль, в которой сейчас действуют около сотни вполне современных предприятий. Лишь небольшая часть из них занята сборкой машин, остальные - поставщики комплектующих. Необходимый уровень качества продукции обеспечивает участие в этих фирмах западных компаний, а конкурентоспособность продукции поддерживается дешевой рабочей силой и протекционистскими мерами государства. Только сейчас, с развитием собственной отрасли, оно стало снижать пошлины на импорт автомобилей и комплектующих для них.

В целом, по материалам специальной литературы выяснилось, что ведущие мировые корпорации эксплуатируют следующие типы конкурентных преимуществ:

- ресурсные;
- преимущества типа "движение инвестиций";

- территориальная и культурная близость стран - потенциальных импортеров капитала;
- инновационные конкурентные преимущества;
- дистанционные информационные технологии;
- "движение коллективных человеческих ресурсов".

Инновационные конкурентные преимущества - важно отметить, что за промежуточным внутренним спросом, в дальнейшем перерастающим в экспорт, также обязательно должна стоять инновационная составляющая. Например, высокий объем затрат на НИОКР в разных отраслях экономики США формирует спрос на измерительные и аналитические приборы, необходимые для проведения НИОКР. Высокий уровень развития и высокий уровень финансирования фундаментальной науки также способствуют предъявлению дополнительного объема спроса на продукцию данной отрасли. Признанное мировое лидерство США в области информационных технологий создает необходимую технологическую базу для развития данной отрасли (на том основании, что важнейшей мировой тенденцией здесь является интенсификация использования информационных технологий и программного обеспечения в аналитических и измерительных приборах различного назначения).

Об эксплуатации инновационных конкурентных преимуществ свидетельствует такой процесс, как привлечение из-за рубежа квалифицированной рабочей силы. Поскольку в США по-прежнему высоки объемы производства высокотехнологичного, высокочрезвычайно затратного, но и высокорентабельного производства электронных компонентов, данная индустрия сталкивается с острой нехваткой специалистов соответствующей квалификации: инженеров-электронщиков, программистов и т.д., что побуждает США снижать миграционные барьеры для иностранных специалистов.

Возможность импорта рабочей силы без возмещения затрат на ее воспроизводство активно используется США. Высокое качество воспроизводства рабочей силы за рубежом при гораздо более низком качестве ее эксплуатации, таким образом, является условием развития инновационных конкурентных преимуществ США.

Совершенно новый тип конкурентных преимуществ позволяют создать *дистанционные информационные технологии*, резко снижающие до минимума информационные барьеры между странами. Так, вынос рабочих мест за пределы компаний - в другие страны - создает дополнительный спрос на информационные интернет-услуги, что не только инициирует инновационную волну роста в отраслях-экспортерах рабочих мест и в отрасли информационных услуг, но и позволяет американским налогоплательщикам сэкономить на социальных расходах на рабочую силу, нанимаемую по такой дистанционной схеме.

Развитие информационных технологий создает базу для взвинчивания международного обмена производственными ресурсами, прежде всего нематериальными, поскольку позволяет как увеличить мобильность этих ресурсов, так и снизить жизненный цикл любого продукта, в стоимости которого сколько-нибудь значительную часть составляют эти нематериальные ресурсы. С одной стороны, снижение информационных барьеров позволяет США повысить иммиграционные барьеры даже для высокопрофессиональных иностранных специалистов. С другой - страна объективно становится заинтересованной в создании приемлемых условий жизни за рубежом, а не только внутри страны.

Конкурентные преимущества типа "*движение человеческих ресурсов*", таким образом, можно без особой натяжки назвать глобальными конкурентными преимуществами, тесно связанными с процессами глобализации, в центре которых и стоят Соединенные Штаты. Ожидаемое увеличение количества пользователей Интернета - один из главных факторов, который будет влиять на наращивание преимуществ данного типа. Другой существенный фактор наращивания данных конкурентных преимуществ - растущий интерес к электронной торговле в частных и общественных секторах. Рост дистанционной сферы услуг - еще одно перспективное поле усиления МКС американских производителей.

Наконец, обнаруживались тенденции к использованию американскими фирмами конкурентных преимуществ типа "*движение коллективных человеческих ресурсов*" и зависимости от эксплуатации этих ресурсов конкурентами. Это проявилось в формировании и преодолении культурных барьеров.

Для России выход определен: только еще более напряженным трудом, консолидацией всех сил, мобилизацией относительных конкурентных преимуществ страны, национальных особенностей предпринимательства - возможно обеспечение конкурентоспособности экономики в современном геоэкономическом пространстве.

О.В. Антипова, С.А. Ерошевский
*Самарский государственный
экономический университет*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В НЕФТЕГАЗОДОБЫЧЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

В современных условиях малый бизнес в нефтедобыче оказывает значительное влияние на экономический потенциал страны, он является важнейшим элементом современной рыночной инфраструктуры, выполняя в ней целый ряд важных для нефтедобывающей отрасли задач, таких, как демонополизация, создание конкурентной среды, увеличение налоговых поступлений, формирование среднего класса, укрепление деловой этики, в том числе и налоговой дисциплины.

Существует совокупность факторов (экономических, организационных, нормативно-правовых, социальных), влияющих на развитие малого и среднего бизнеса в Самарской области, характеризующейся высокой степенью выработанности запасов углеводородного сырья. В процессе создания малых нефтяных предприятий нефтедобычи и формирования их деятельности главным фактором, определяющим эффективность хозяйствования в условиях рынка, является правильно организованная структура управления. При этом должны быть задействованы механизмы, позволяющие защитить малое предпринимательство от антиконкурентных действий региональных монополий и сделать его экономически выгодным. Совершенствование механизмов позволяет активизировать вовлечение в эксплуатацию нефункционирующих скважин, интенсивно осваивать мелкие месторождения с большей рентабельностью, увеличивать объемы добычи нефти.

Эффективное взаимодействие малых и крупных компаний нефтедобычи зависит не только от "сильной" инфраструктуры, но и от технологий малого предприятия. Лишь совершенствование технологий позволяет малому предприятию устойчиво развиваться. В условиях современной рыночной экономики кооперирование компаний обуславливает стабильность производства, имеет реальные возможности для усиления конкурентоспособности. Такое сотрудничество позволяет восполнить пробелы в деятельности, как малых, так и крупных хозяйственных структур, поэтому для кардинального улучшения состояния малого нефтяного бизнеса, его взаимодействия с крупным необходим комплексный подход, обеспечивающий решение финансовых, инновационных, информационных и социальных вопросов.

Несомненно, одним из инструментов, обеспечивающих малому бизнесу устойчивый, эффективный характер, является сформирование законодательной базы о недрах, которая регламентировала бы деятельность малых и средних предприятий. К сожалению, в переходный период отечественное правотворчество совершенствуется медленными темпами, что пагубно сказывается на деятельности нефтедобывающих предприятий. Поскольку малый нефтяной бизнес в России очень малочислен насчитывается (около 200 предприятий) и неопытен, он не может целенаправленно защищать свои интересы. Достаточно продуманная государственная поддержка в ходе реформ так и не была создана. Для построения эффективной инфраструктуры поддержки малого бизнеса необходимо тесное взаимодействие мелких фирм и больших компаний. В отношении развития инфраструктуры, поддерживающей взаимодействие малых и крупных компаний нефтедобычи, можно отметить, что мы пока значительно отстаем от западных стран, где мелкие фирмы вовлечены в орбиту предприятий-гигантов.

Необходимо создание нормативно-правовых условий функционирования малого предпринимательства в нефтедобыче, упорядочения механизмов налогообложения, защиты от антиконкурентных действий региональных монополий. Введение одной и той же налоговой ставки при эксплуатации высокопродуктивных и низкопродуктивных месторождений не создает стимулов к более длительной эксплуатации старых месторождений на стадии исчерпания балансовых запасов и отрицательной рентабельности добычи. Отсутствие законодательно закрепленных экономических механизмов использования минерально-сырьевой базы позволяет крупным компаниям добывать "легкую" нефть из высокодебитных скважин и выводить из эксплуатации низкодебитные. В работе ставится вопрос о разработке законов специально для крупных корпораций с их диверсифицированным бизнесом, и мелких предприятий нефтедобычи с моноотварным характером производства, не обладающих возможностью "маневра" в случае ухудшения конъюнктуры цен на нефть.

Для уменьшения производственных, финансовых и организационных рисков в освоении малыми компаниями трудноизвлекаемых и низкопродуктивных месторождений необходим эффективный метод организации инновационной деятельности. Особенно важна роль государственных субъектов управления (министерство науки и техники России, Государственная компания по добыче углеводородов в осложненных условиях, созданные фонды инновационного бизнеса), обеспечивающих разработку и внедрение инновационных программ и проектов. Благодаря политике инновационного менеджмента, которая строится на тщательной оценке эффективности инноваций, уровень риска внедрения их в производство снижается.

Достигнутый уровень добычи нефти на высокообводненных, выработанных месторождениях не может удерживаться без инвестиционной поддержки. Собственных накоплений компенсировать нефтедобычу недостаточно. Разрабатываются механизмы привлечения инвестиций, внедрение которых обеспечит защиту от неблагоприятного развития рыночной конъюнктуры, позволит окупать затраты даже при довольно существенном изменении цен на нефть.

Особое значение необходимо предать определению экономической целесообразности эксплуатации нерентабельных нефтяных скважин, находящихся на поздней стадии разработки.

Немаловажен вопрос, касающийся принципов организации своевременного производства (малого предпринимательства), отличающихся от традиционной системы функционирования предприятия. Менеджмент малого предприятия за счет преимуществ своевременного производства имеет возможность оказывать существенное влияние на результаты хозяйственной деятельности: отмечается улучшение экономических показателей по большинству статей затрат.

Развитие этого сектора экономики позволит оперативно принимать управленческие решения по рациональному использованию недр, увеличению объемов добычи нефти, стабилизации российской нефтяной промышленности и экономики страны в целом.

А.М. Ахметкалиева
*Западно-Казахстанский
государственный университет
г. Уральск*

РЕСУРСЫ И РЕЗЕРВЫ РАЗВИТИЯ НЕФТЕГАЗОВОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Эффективность общественного производства, повышение уровня благосостояния общества в немалой степени определяются процессом и результатами формирования и функционирования крупных производственных комплексов, образующих основу экономики развитых стран.

Нефтегазовый комплекс Казахстана является одним из ведущих, определяющих развитие экономики республики. По оценке ученых ведущих стран мира Казахстан занимает шестое место в мире по запасам природных ресурсов, а по запасам нефти и газа входит в первую десятку нефтяных стран. По подсчетам ученых только разведанные природные ресурсы оцениваются примерно в 10 триллионов долларов США. По оценкам доктора Даниеля Файна, специалиста по природным ресурсам и энергетике из Массачусетского технологического института США, в год распада СССР (1991 г.) 90 % хромовой руды, 38% вольфрама, 33 % свинца и никеля, 26 % меди, которыми располагал бывший СССР, оказались в Казахстане.

Казахстан - страна огромных стратегических сырьевых ресурсов, в первую очередь нефти и газа. На Всемирном экономическом форуме в Давосе (январь 1998)

Президент Казахстана Нурсултан Назарбаев отметил, что " только подтвержденные извлекаемые энергоресурсы Казахстана составляют 2,8 млрд. тонн, а потенциальные их запасы гораздо выше: согласно результатам последних исследований они составляют по нефти порядка 14 млрд. тонн, по газу - 5 трлн. куб. м. При этом львиная доля указанных запасов нефти приходится на Каспийский регион, газа - на северо-западную окраину территории республики и Прикаспийскую низменность". Каспийский регион, с учетом наличия таких же огромных запасов нефти и газа в прибрежных зонах других прикаспийских стран - России, Азербайджана, Туркменистана и Ирана, приобрел важное стратегическое значение для многих крупнейших держав мира, которые являются или станут главными потребителями нефти и газа.

Функционирование нефтегазового комплекса в годы экономических реформ определялось взаимодействием множества факторов: экономического, технико-технологического, инфраструктурного, географического, которые в разной степени влияли на воспроизводственные процессы в отраслях комплекса.

В результате распада Союза, Казахстану достался не единый комплекс, а лишь отдельные, зачастую технологически не связанные между собой, предприятия по добыче и переработке нефти. География внутреннего рынка страны, а именно удаленность основных районов производства нефти от основных районов потребления нефтепродуктов, создает существенные проблемы в самообеспечении экономике нефтяными ресурсами. Проходившие по ее территории участки магистральных нефтепроводов были не в состоянии выполнять роль надежных транспортных путей для поставки нефти и газа, как на нефтеперерабатывающие заводы республики, так и на экспорт. Отсутствие практически нефтяного и газового машиностроения, а также производственной инфраструктуры и отраслевой науки значительно осложняло решение стоящих перед республикой задач по обеспечению энергетической самостоятельности.

Причины снижения спада продукции, кроме объективных, характеризующихся переходом к рыночным отношениям периодом, имеют и субъективные факторы, касающиеся специфики отрасли. Стремление промышленно развитых стран к максимальному ресурсосбережению и экологической безопасности производства является фактором, сдерживающим рост спроса на нефть и традиционные сырьевые ресурсы.

Нефтегазовый сектор экономики в настоящее время своей основной задачей ставит недопущение значительного снижения производства углеводородного сырья и последующую стабилизацию, и увеличение добычи нефти и газа. Потребности народного хозяйства республики в углеводородном сырье постоянно возрастают, при этом темпы возрастания потребностей очень существенны.

Поддерживая экономическое развитие страны в настоящее время, нефтяная промышленность имеет возможность в будущем стать одним из ведущих секторов экономики Казахстана. Важное стратегическое значение в развитии комплекса сыграла Национальная нефтегазовая компания "Казахойл", созданная Указом Президента Республики Казахстан в марте 1997 г. Именно эта компания представляет интересы государства в организациях, осуществляющие разведку, добычу, транспортировку, переработку углеводородов, в контрактах о разделе этой продукции. Она активно участвует в организации конкурсов на разведку и добычу углеводородов на территории республики, включая казахстанские секторы Каспийского и Аральского морей, реализует новые проекты.

По оценкам западных и отечественных экспертов, Республика Казахстан без учета ведущейся разведки недр обладает запасами в 15-30 млрд. тонн извлекаемых углеводородов. Сегодня из этого запаса добывается только 1%, то есть больше 20 млн. тонн, что дает Казахстану место в первой десятке нефтяных стран¹.

Достаточно высокой остается доля нефтяной промышленности и в валютных поступлениях республики. Экспорт нефти и продуктов переработки составляет более 27% от общего объема экспорта республики.

Общий объем прямых инвестиций по проектам, связанным с переработкой нефтяных месторождений, оценивается в 32,3 млрд. додъем прямых инвестиций по проектам, связанным с переработкой нефтяных месторождений, оценивается в 32,3 млрд. пасами в 15-30 долларов США, по проектам, связанным с разведкой углеводородных ресурсов, - в 8,2 млрд. долл. США.

В нефтегазовой отрасли с государственной долей участия действуют 25 совместных предприятий. Основная доля совместных предприятий ориентирована на добычу нефти, газа и конденсата в Мангистауской, Актюбинской, Атырауской, западно-Казахстанской и Кызылординской областях.

По данным Агентства Республики Казахстан по статистике, в Мангистауской и Актюбинской областях иностранные инвестиции, в основном, используются на строительстве объектов по добыче сырой нефти и природного газа (82 и 94%, соответственно). В Западно-Казахстанской области 77% иностранных инвестиций привлекаются в строительство объектов по перегонке нефти.

Анализ использования иностранных инвестиций в нефтеперерабатывающей промышленности показывает, что отрасль по степени привлекательности и перспективам проектов является удовлетворительной, иностранные инвесторы проявляют чрезмерную осторожность во вложении капитала и в направлениях предлагаемого инвестирования. Иностранные инвесторы будут стремиться вложить свой капитал исключительно в экспортный сектор, быстро окупаемые производства, причем главным образом в создании новых производств. Перспективы нефтеперерабатывающих предприятий не представляются благоприятными, их монопольное положение на рынке, устаревшее оборудование и технология, затратноемкость продукции не привлекают внимание частных иностранных инвесторов.

Государственная политика ускоренного привлечения иностранных инвестиций привела к тому, что при ее реализации в области нефтедобычи создавались совместные предприятия с компаниями, которые не могли обеспечить необходимого финансирования, в целом не стали фактором развития национальной нефтяной промышленности. Несмотря на подписание большого количества договоров в области геологоразведки и нефтедобычи, это не привело к значительному притоку иностранного капитала, открытию промышленных запасов и увеличению объемов добычи нефти.

Частично причиной этого явились неопределенность с законодательной базой и налоговым режимом в стране, ограниченность инфраструктуры по экспорту нефти на мировой рынок. Но в значительной степени это было связано с отсутствием четко разработанного механизма по привлечению и эффективному использованию внешних ресурсов в комплекс, адекватным объективным условиям функционирования нефтегазовой отрасли при переходе к рыночным условиям. В связи с этим очевидна необходимость

усиления роли государства в привлечении в республику иностранного капитала на взаимовыгодных условиях и его эффективном использовании для достижения экономического роста в условиях ограниченности собственных внутренних финансовых ресурсов.

В настоящее время, по мнению казахстанских ученых, выгодно отечественному производителю самому вкладывать средства в предприятия нефтеперерабатывающей промышленности и полностью забирать их в свои руки, предусмотрев варианты слияния нефтеперерабатывающих заводов с иностранными фирмами. Главная задача, стоящая перед нефтеперерабатывающей промышленностью, - достижение максимального удовлетворения республики в основных нефтепродуктах за счет собственного производства.

Приоритетным направлением казахстанской нефтяной деятельности с 2000 года стало обеспечение нефтью и нефтепродуктами внутреннего рынка. С целью увеличения объемов загрузки нефтеперерабатывающих заводов республики сырьем правительство предусмотрело меры по привязке экспортных поставок нефти к поставкам сырья на внутренний рынок. В связи с этим с общим объемом экспорта в прошлом году был ограничен до 22 млн. тонн.

В настоящее время проблема развития нефтегазового комплекса тесно связана с проблемой реализации имеющихся резервов всех уровней и инвестиционным обеспечением развития отраслей комплекса.

В нефтегазовом комплексе, в частности, в перерабатывающих его отраслях в настоящее время осуществляется коренная реконструкция предприятий, вызванная тем, что техническая база нефтеперерабатывающих заводов не была приспособлена для переработки высокопарафинистых и сернистых нефтей, занимающих все более высокий удельный вес в составе перерабатываемых продуктов. При этом, наряду с объектами основного производственного назначения, непосредственно увеличивающими выпуск валовой продукции отрасли, большое место отводится строительству объектов вспомогательного и непроизводственного назначения.

Для развития отрасли требуется увеличение затрат на обновление существующих объектов инфраструктуры. Значительная изношенность коммуникаций, трубопроводов, резервуарных парков требует и строительства новых дополнительных объектов инфраструктуры. Отсюда резервы развития отрасли напрямую связаны с основными направлениями технического прогресса и мероприятиями по повышению эффективности производства и качества работы всего комплекса.

На наш взгляд, резервы производства - это внутренние возможности лучшего использования ресурсов предприятий, компаний, позволяющие увеличивать объем производства продукции, повышать ее качество без привлечения значительных дополнительных средств из внешних источников.

Финансовые и имущественные ресурсы Республики Казахстан позволяют охарактеризовать инвестиционный климат по всем регионам и представить емкость территории. Инвестиционная емкость территории, или инвестиционный потенциал, складывается как сумма объективных предпосылок для инвестиций, зависящая как от наличия и разнообразия сфер и объектов инвестирования, так и от их экономического состояния. Степень инвестиционного риска при этом зависит от политической, социальной, экономической, экологической ситуации[2].

Так называемый интегральный рейтинг инвестиционного потенциала показывает, что наибольший вклад в его формирование вносят такие факторы, накопленные в процессе многолетней хозяйственно деятельности, как:

- ресурсно-сырьевой (средневзвешенная обеспеченность балансовыми запасами основных видов природных ресурсов);
- производственный (экономико-географическое положение региона и его инфраструктурная обустроенность);
- институциональный потенциал (степень развития ведущих институтов рыночной экономики);
- инновационный (уровень внедрения достижений научно-технического прогресса в регионе).

Наиболее высокий (выше, чем в целом по республике) интегральный рейтинг инвестиционного потенциала наблюдается в Павлодарской, Карагандинской, Восточно-Казахстанской областях и г. Алматы.

Во вторую группу входят области, где интегральный рейтинг инвестиционного потенциала находится на областном уровне: Западно-Казахстанская, Талдыкорганская, Жамбылская, Атырауская, Семипалатинская, мангистауская, Актюбинская, Южно-Казахстанская, Алматинская, Акмолинская, Костанайская.

За счет развития производственного фактора обеспечивается достаточно высокий уровень интегрального потенциала в Южно-Казахстанской, Восточно-Казахстанской, Жезказганской, г. Алматы, Карагандинской, Павлодарской областях.

Исходя из прогнозируемых показателей развития нефтегазового комплекса финансовое обеспечение отрасли при ограниченности ресурсных возможностей экономики будет определяться эффективностью использования ресурсов, мобилизацией имеющихся внутренних резервов отраслей. Прежде всего необходимо продолжить процесс совершенствования системы управления на основе рыночных методов.

* * *

1. *Жанбилов М.С., Кабышев М.* Инвестиционные возможности нефтегазового комплекса Республики Казахстан // *Транзитная экономика*. 2007. №1.

2. *Сапаров А.Е.* Оценки ресурсных потенциалов рисков инвестиционных программ в регионе. СПб., 1997.

О.А. Бабордина
*Самарский государственный
технический университет*

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Современные рыночные отношения в российской экономике привели к появлению новых направлений в менеджменте. Восстановление разрушенных и создание новых предприятий, сложность использования новых технологий, рациональный

выбор производственных ресурсов в условиях жесткой конкуренции привели к выработке оригинальных и эффективных управленческих решений, в частности к формированию на предприятии направления "управление проектами".

Управление проектом - это особый вид управленческой деятельности, который применяется при ведении производственной и любой другой деятельности предприятий. Основными элементами управления любым проектом являются: работы, ресурсы, результаты, риски. Каждый из названных элементов в разной степени влияют на конечный результат.

Под ресурсами понимаются факторы производства, необходимые для выполнения определенных видов работ. Выделяют три группы ресурсов:

- 1) человеческие - персонал предприятия;
- 2) материальные - средства и предметы деятельности, используемые для выполнения работ;
- 3) информационные ресурсы - проектные решения, модели, приказы, распоряжения, задания, отчетная документация, применяемые в управленческой деятельности.

Управление проектами - это практическое воплощение системного подхода. Следовательно, различные направления деятельности предприятия будут являться подсистемами управления проектом. К ним относятся: управление содержанием, управление продолжительностью, управление качеством, управление человеческими ресурсами, управление материальными ресурсами, управлением информационными ресурсами. Каждая из названных подсистем по-разному взаимодействует с элементами управления проектами. Реализация управления проектами в каждой подсистеме заключается в создании управляющих моделей.

Управление, связанное с обеспечением проекта производственными ресурсами, представляет собой деятельность, направленную на обеспечение работ всем необходимым при соблюдении запланированных сроков и качества. Развитие производства и управление занятостью производственных ресурсов - проблемы тесно связанные одна с другой действующими на предприятиях организационными системами. В рыночной экономике, как известно, занятость трудовых ресурсов является производной от имеющегося реального спроса на выпускаемую продукцию и выполняемые работы. Уровень занятости в отраслях промышленности и на предприятиях зависит от взаимодействия многих демографических, экономических, социальных, организационных, финансовых и иных факторов. На макроэкономическом, отраслевом или региональном уровне в основном взаимодействуют такие показатели, как общая численность населения, качество трудовых ресурсов, объем валового регионального продукта, число имеющихся рабочих мест, естественный прирост или убыль населения, миграция трудоспособных работников и т.д. На уровне предприятия или микроэкономическом занятость персонала определяется главным образом объемом производства, трудоемкостью продукции, наличием рабочих мест, фондами рабочего времени, составом работников и т.п.

Все предприятия как организационные системы могут стимулировать свой рост, осуществляя целенаправленный выбор показателей, например, расширение производства и сбыта, увеличение численности работников, привлечение инвестиций. Ограничение роста не ограничивает развитие предприятия. Вопреки распро-

страненным представлениям следует подчеркнуть, что развитие целого производства или отдельной личности не есть условие или состояние, определяемое тем, чем предприятие или человек обладает. Развитие - это процесс, в котором увеличиваются возможности и желания индивида удовлетворять свои желания и потребности и запросы других людей. Это - возрастание способностей и потенциала человека, повышение занятости и продуктивности труда персонала, а не расширение размеров и приобретение материальных благ. Это, скорее, вопрос мотивации, знаний, потенциала и мудрости, чем богатства. Развитие более тесно связано с качеством и с уровнем жизни, чем количеством и размерами. Оно в большей степени относится к тому, как много может сделать человек или организация, нежели к тому, чем они уже обладают, какого экономического состояния или уровня достигли к данному периоду своего существования.

Следовательно, разработка стратегии реформирования производства и системы управления проектом, в частности эффективной занятостью промышленно-производственного персонала и других ресурсов должны обеспечить необходимый экономический рост и желаемый уровень развития предприятия как в текущий, так и долгосрочный период. Современное промышленное предприятие - это организованная система по производству товаров и услуг, которая является частью региональной или отраслевой экономической системы. Общими элементами как системы управления проектами, так и системы организации производства выступают люди, персонал работников, имеющие свои собственные экономические цели. Это значит, что требуемый уровень развития любой системы зависит от характера влияния на нее отдельных людей - ее основных элементов и всего государства - целой системы, частью которой выступает экономика всего региона или отдельного предприятия.

В настоящее время, как известно, на большинстве российских предприятий значительно сократились как достигнутые объемы производства продукции, так и уровень производительности труда, занятости и т.д. Заметно снизились также конкурентоспособность продукции и эффективность производства. Поэтому внедрение на предприятиях России проектного управления позволит эффективно организовать выполнение работ с рациональным использованием ресурсов по созданию конкурентоспособной продукции.

В современных условиях, по заключению видных американских специалистов, недостаточную конкурентоспособность могут поднять следующие организационно-управленческие меры, направленные на развитие новых социально-экономических отношений на предприятиях и фирмах. В свете этих проблем нашим предприятиям предстоит:

- уделять меньше внимания краткосрочным финансовым результатам и больше инвестировать в научные исследования и проектные разработки;
- изучать стратегию иностранных конкурентов и совершенствовать собственную, уделять больше внимания производственной функции и больше инвестировать в оборудование и кадры;
- устранять коммуникативные барьеры в пределах организации, поощрять сотрудничество различных отделов организации;
- считать рабочую силу наиболее ценным фактором производства и развивать ее потенциал;

- обращать большее внимание на разработку производственного процесса и меньше на разработку изделия;
- сосредотачивать особое внимание, на качестве продукции начиная со стадии проектирования.

Каждое предприятие при осуществлении проекта должно иметь свои собственные стратегию и тактику достижения поставленных социально-экономических задач.

Новые стратегии, основанные на факторе времени, приводят к сокращению затрат времени на осуществление различных операций в производственном процессе. Эти стратегии обеспечивают решение таких задач, как снижение затрат на производство продукции; повышение производительности труда; расширение рынка продажи продукции; улучшение обслуживания потребителей.

Таким образом, фактор затрат времени, продуктивность или производительность труда являются важнейшими показателями не только повышения эффективности производства, но и его конкурентоспособности в современных условиях.

О.Н. Бекетова

*Саратовский государственный
социально-экономический университет*

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ НАРАЩИВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Практически любое предприятие, испытывая воздействие внешней среды, сталкивается с необходимостью изменения своих структуры и функций. Такое изменение обычно называют реструктуризацией. Реструктурирование для зарубежных предприятий означает постоянный, естественный и, по сути, перманентный процесс перестройки для адаптации в изменчивой среде. Под реструктуризацией в отечественной экономической практике понимаются радикальные изменения в деятельности хозяйствующего субъекта, реструктурирование предприятия обычно ассоциируется с решением задач антикризисного управления. Однако реструктуризация необходима и для успешно функционирующих предприятий, так как является эффективным рыночным инструментом повышения конкурентоспособности фирмы.

На основании анализа отечественных и зарубежных подходов к сущности реструктуризации нами предлагается следующее определение данной экономической категории: реструктуризация представляет собой управляемый, перманентный, системный процесс оптимизации бизнес-процессов в целях достижения устойчивости и наращивания конкурентных преимуществ предприятия. Бизнес-процессы - вся совокупность операций предприятия, приводящая (не приводящая) к созданию добавочной стоимости.

Причинами инициирования реструктуризационных преобразований на предприятии могут стать: естественный рост предприятия, желание предотвратить кризисные явления и необходимость преодоления уже возникшего кризиса, изменение интересов владельца

предприятия, диверсификация видов деятельности и защита от захвата. В зависимости от финансово-экономического состояния хозяйствующего субъекта и целей реструктуризации можно выделить следующие ее виды: естественную; деловую; кризисную реструктуризации. В зависимости от направления изменений в деятельности предприятия можно выделить производственную, организационную, финансовую, юридическую, маркетинговую формы реструктуризации. Зависимость между причинами реструктуризации, видами, стратегиями и направлениями реструктурирования предприятия пока не нашла отражения в экономической литературе. А именно установление такой зависимости, на наш взгляд, позволит в дальнейшем разработать конкретные методики реструктурирования предприятия. Реструктуризация - сложная проблема, для решения которой необходимо создание соответствующей концепции.

В качестве методического средства, способствующего повышению эффективности преобразования структуры предприятия нами, предлагается последовательность планирования проведения реструктуризации: определение потребности в реструктуризации; формулирование причин проведения реструктуризации и выбор вида реструктуризации; оценка внутренней и внешней среды предприятия; составление прогноза развития ситуации на предприятии без проведения реструктуризации; оценка стратегических альтернатив и определение базовой стратегии проведения структурных преобразований на предприятии; определение целей и задач реструктуризации; разработка мероприятий по реализации стратегии и достижению запланированных целей; оценка эффективности выбранной стратегии; оценка рисков; разработка программы реструктуризации. Одной из отличительных особенностей данной методики от уже имеющихся отечественных и зарубежных является добавление раздела-определение потребности в реструктуризации предприятия. На наш взгляд, одной из важных причин несвоевременного проведения реструктуризации российских предприятий является отсутствие разработанных и экспериментально проверенных индикаторов, которые послужили бы руководству предприятия сигналом потери устойчивости и началом разработки плана проведения реструктуризации.

Нами был разработан и предложен план реструктуризации ОАО "Жировой комбинат", одного из крупных предприятий Саратовской области. В качестве направленной производственной реструктуризации можно предложить реализовать на практике следующие мероприятия: заменить и модернизировать устаревшее оборудование на новое фирмы "Де Смет", которое заменит три установленные линии отбелки и рафинации жиров той же фирмы. Благодаря этому оборудованию, исходное сырье, используемое при производстве продукции комбината, будет нейтрально по вкусу и свободно от примесей металлов. Это позволит улучшить вкус и качество продукции комбината.

В целях оптимизации структуры стоимости имущества предприятию следует найти способы снижения дебиторской задолженности и запасов сырья, материалов и готовой продукции. Речь идет о направлениях финансовой реструктуризации.

Для работы предприятия характерны перекосы в системе внутренней управленческой отчетности. Информационные потоки слабо регламентированы, наблюдается дублирование информации и низкая скорость ее прохождения от руководства к исполнителям и обратная связь. Процессы на предприятии ОАО "Жировой комби-

нат" рекомендуется объединить в четыре "цикла": цикл расходов, цикл производства, цикл доходов, цикл финансирования. Такой метод хранит в себе резервы для повышения конкурентоспособности компании и эффективности ее работы, помогает координировать взаимодействие подразделений и позволяет улучшить качество производства продукции и обслуживания клиентов. Для эффективной деятельности предприятия ОАО "Жировой комбинат" предлагается проведение комплексной системы автоматизации управления.

Следует уделить внимание проведению эффективной маркетинговой и бытовой политики; заблаговременному планированию поставок, заключению предварительных договоров и поиску альтернативных поставщиков сырья. Реализация предложенных мер реструктуризации на практике значительно повысит конкурентоспособность предприятия на рынке.

Д.Г. Гарибова

*Самарский государственный
экономический университет*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ: ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ, ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Кадровая политика является неотъемлемой частью эффективного функционирования любого предприятия. В налоговой службе это управление кадрами строится на основе указаний Департамента кадровой политики, в обязанности которого входят оптимизация структуры и штатной численности подразделений, увеличение эффективности их работы, анализ и обобщение отчетных и статистических данных налоговых органов, обобщение практики применения законодательства, обеспечение методологической целостности и согласования нормативных и инструктивных материалов, разъяснений и рекомендаций по вопросам, входящим в компетенцию управления¹.

В налоговых инспекциях кадровая политика имеет следующие направления:

1. Производственная кадровая политика, включающая развитие и внедрение новых технологий, автоматизацию работы и применение более современных способов организации труда. Важное место здесь должно отводиться информационной технологии, представляющей собой комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, нацеленных на эффективную организацию труда сотрудников, занятых обработкой и хранением информации с применением вычислительной техники.

2. Планирование персонала - определение количества сотрудников, качественных характеристик персонала (образование, опыт работы). К этому направлению кадровой политики относится расчет загруженности персонала, прогнозирование потребности в работниках и их продвижение по карьерной лестнице.

¹ Тимофеева О.Ф. Налоговая система России: настоящее и будущее // Налоговый вестн. 2001. №2. С. 54-61.

3. Занятость персонала. Распределением обязанностей занимается центральное управление, которое перераспределяет объем работы по территориальным органам. На местном уровне этой проблемой занимаются непосредственные руководители подразделений и отделов, которые руководствуются централизованными законодательными актами и внутренними инструкциями.

4. Обучение. В настоящее время существуют учебные центры Государственной налоговой службы, успешно развивается вузовская подготовка экономистов и юристов для работы в системе налоговых органов, а также была создана Всероссийская государственная налоговая Академия, как центр координации деятельности всей системы профессионального обучения кадров для налоговых органов и сети ее филиалов в разных регионах страны. Однако, до сих пор подготовка высококвалифицированных кадров для отрасли еще не приобрела системный характер. Концептуальные основы подготовки работников налоговых органов находятся в стадии разработки.

5. Кадровый контроль. Это направление формирует технологию аттестации. По результатам таких аттестаций возможно продвижение по службе, но обязательно с учетом мнения непосредственного начальника и очень часто при наличии определенной выслуги, что формализует процесс аттестации.

6. Система стимулирования в МНС строится в соответствии с решением центрального аппарата, который разрабатывает окладную систему и систему премирования для каждой категории сотрудников. Критериями, определяющими размер оклада, служат степень сложности принимаемых чиновником решений и уровень ответственности, то есть, фактически - ранг сотрудника.

7. Социальная политика поддержки работников МНС ограничивается действием трудового законодательства, действующего на данный момент на территории РФ.

8. Коммуникационная политика в МНС развита недостаточно. Связь начальник-подчиненный работает практически в одном направлении: дается задание и спрашивается результат, а ввиду большой загруженности работой обсуждать возможные варианты и способы решения поставленных целей редко представляется возможным.

Для повышения эффективности кадровой политики налоговых служб, необходимо придерживаться принципов сопоставления индивидуальных целей и целей организации, соответствия объемов и сложности выполняемой работы возможностям сотрудника, конкурсности, ротации, индивидуальной подготовки, оценки и аттестации персонала, развития персонала путем повышения уровня квалификации, эффективной мотивации и стимулирования персонала.

Построение кадровой политики на основе вышеизложенных принципов поможет снизить текучесть кадров, увеличить производительность и создать приверженность отдельно взятого работника целям и задачам всей структуры налоговой службы.

Говоря о проблемах построения и функционирования кадровой политики налоговых органов нельзя забывать о том, что формировалась эта политика в условиях, когда в России существовал приоритет классового подхода при отборе и расстановке кадров. Несмотря на то, что российское общество пытается строить свою деятельность на принципах рыночной экономики, его менталитет и способ мышления часто проявляют себя как при административно-командной системе. На отечественных предприятиях с государственной системой аккредитации на первое место ста-

ваться экономические и политические интересы государственной системы в целом, а не конкретного человека. Все обязанности сотрудников жестко регламентированы и закреплены в должностных инструкциях, отсутствует гибкость реагирования на изменяющиеся условия. Информация о необходимости внедрения каких-либо изменений должна совершить длинный путь по вертикали власти и обратно, что показывает неповоротливость системы. Исправить данную ситуацию поможет применение принципа горизонтального распределения полномочий и ответственности на отдельных участках налоговой системы.

В МНС России существует избирательное применение законодательства работниками налоговых органов¹. В своей работе, в том числе и при организации кадровой политики, региональные налоговые инспекции предпочитают опираться не на действующее законодательство, а на служебные инструкции внутреннего пользования, которые не всегда основаны на нормах закона, а, чаще всего, построены на основе фискальных интересов государства. Например, выплата премий сотрудникам зависит от выполнения задания по мобилизации доходов, уровня снижения задолженности по налоговым платежам и роста дончисленных доходов². Таким образом, государство напрямую лоббирует интересы бюджета, обходя вниманием послушных налогоплательщиков и заставляя работников налоговой инспекции увеличивать свой доход не вполне социально-ответственным способом.

В высших органах власти понимают проблему построения механизма кадровой политики, сочетающий как цели и стремления государственной налоговой инспекции, так и любого сотрудника этой инспекции. В связи с этим Федеральная налоговая служба РФ решила прибегнуть к помощи других российских предприятий путем организации конкурса по разработке концепции кадровой политики ФНС³. Целью данного конкурса является заключение консультационного контракта по разработке концепции кадровой политики Федеральной налоговой службы, основополагающей базой которой является подготовка основ, методов и методик, обеспечивающих реализацию кадровой технологии, и проектов соответствующих организационно-методических документов. Данный проект был разработан в рамках программы "Модернизация налоговой службы - 2", призванной повысить уровень социальной ответственности государства перед своими гражданами, и должен решать поставленные задачи путем использования основополагающей базы, включающей подготовку основ, методов и методик, обеспечивающих реализацию кадровой технологии, и проектов соответствующих организационно-методических документов.

Проект разработан по следующим направлениям деятельности:

- проведение научно-методического анализа и подготовка обзора существующих кадровых технологий прохождения гражданской службы;

¹ Лукьяненок М.В. Социальная ответственность государства, бизнеса и граждан в аспекте налоговой политики: Самара, 2007.

² Иванова С., Шарипова А. Плановый обман: Задание по сбору налоговов никуда не делось // Ведомости. 2005. № 202.

³ Объявление Прайм-Тасс. Режим доступа: http://www.interfintrade.ru/main/news/prime?n_id=22227.

- разработка проектов положений о проведении конкурсов на замещение вакантной должности, аттестации, квалификационных экзаменов гражданских служащих, формировании кадрового резерва;
- разработка предложений по обеспечению должностного роста гражданских служащих, применению усовершенствованных форм и методов стимулирования труда;
- разработка методики проведения диагностического психологического тестирования с приложением проектов форм тестов;
- разработка методики оценки профессиональной пригодности, используемой при приеме на работу гражданских служащих;
- разработка методики оценки профессиональной пригодности, используемой при аттестации гражданских служащих;
- разработка методики применения современных кадровых технологий при прохождении гражданской службы;
- разработка проекта концепции кадровой политики как системы взглядов по применению разработанных основ, методов, методик и проектов организационно-методических документов, обеспечивающих реализацию кадровой технологии.

Итак, задачи поставлены ясно и четко, осталось только воплотить их решение в жизнь. Однако, первый вариант проекта по модернизации налоговой службы не принес должных результатов. Остается надеяться, что второй вариант будет более удачным и успешным в плане реализации, и что внедрение новой кадровой политики улучшит социальное самочувствие налоговиков, а налогоплательщики ощутят повышение социальной ответственности государства.

В.Д. Герасимова

*Самарский государственный
экономический университет*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НОВЫХ ТЕХНИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ: НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Непрерывный рост и совершенствование производства на базе высшей техники и прогрессивной технологии служат мощным средством повышения эффективности производства. Поэтому анализу и диагностике планов технического развития предприятия и, в частности, экономической эффективности новых технических решений следует уделять особое внимание. Задача выбора наиболее рациональных способов и средств приобретает особую важность в условиях рыночной экономики.

Известно, что средства механизации и автоматизации производственных процессов предназначены для увеличения выпуска продукции в единицу времени на конкретном рабочем месте, технологической операции, производственном участке. Следовательно, от конкретно проектируемой техники в определенной мере зависит, будут ли созданы условия для роста производительности общественного труда, обеспечивающего рост эффективности производства. Технико-экономическое обоснование проектируемой техники должно решать главный вопрос - соответствуют ли технико-экономические показатели этой техники

вполне определенным темпам роста производительности общественного труда (1,8). Создана методика расчета показателей экономической эффективности новой техники, которая предусматривает определение влияния этой техники на производительность общественно-го труда через конкретные технико-экономические показатели проектируемой техники.

Расчеты экономической эффективности новой техники выполняются по следующим показателям (в последовательности выполнения расчетов):

1) изменение себестоимости продукции - единицы продукции, годовой программы выпуска продукции, годовой производительности одного станка. Определяется величина дополнительной прибыли;

2) капитальные затраты. Определяются общая величина капитальных затрат, срок окупаемости капитальных вложений;

3) экономия живого труда. Вычисляются темпы роста производительности живого труда и условное высвобождение численности;

4) экономия общественного труда. Рассчитывается коэффициент экономической эффективности новой техники, отражающий темпы роста производительности общественного труда в результате применения данного варианта техники, дополнительную прибыль и рост эффективности деятельности предприятия.

Рассмотрим результаты расчетов показателей экономической эффективности новой техники, которая будет использована для оснащения сборочного производства. Расчеты выполнены по созданной методике.

Небольшое приспособление для сборки одного из узлов изделия А стоимостью 425 р. предполагается заменить более производительным оборудованием. Цена нового оборудования 3700 р. Сменная выработка возрастает в 2 раза. Годовая программа производства изделия А составляет 40 тыс. шт. Трудоемкость единицы продукции по новому варианту снижается в 2 раза, заработная плата (по тарифу) - в 1,7 раза. Результаты расчета показателей экономической эффективности данного нового оборудования представлены в таблице.

Показатели экономической эффективности новой техники

Показатели	Обозначение	Единица измерения	Базовый вариант		Новый вариант	
			нормо-ч	р.	нормо-ч	р.
1	2	3	4	5	6	7
Себестоимость единицы продукции						
Прямые затраты						
Основная заработная плата	t, Зт	нормо-ч	0,38	0,36	0,19	0,21
Премии	Зп	р.		0,09		0,05
Дополнительная заработная плата	Зд	р.		0,03		0,02
Начисления на заработную плату	Зн	р.		0,19		0,11
Итого	t, ΣЗ	ед.	0,38	0,67	0,19	0,39
Материалы	Зм.ед.	р.		-		-
Итого прямых затрат	t, Зо.ед	нормо-ч, р.	0,38	0,67	0,19	0,39

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6	7
Косвенные эксплуатационные расходы						
Амортизационные отчисления	Зам	р.		0,01		0,04
Затраты на электроэнергию	Зэл	р.		-		0,09
Текущий ремонт и содержание оборудования	трем, Зрем	нормо-ч, р.	0,001	0,002	0,004	0,007
Расход инструмента	Зин	р.		-		-
Итого косвенных эксплуатационных расходов	тк.ед, Зк.ед	нормо-ч	0,001	0,012	0,004	0,137
Итого затрат на единицу продукции	тед,Сед	нормо-ч	0,381	0,68	0,194	0,53
Себестоимость годового выпуска продукции	Сг.об	р.		27200		21200
Себестоимость годового выпуска продукции с 1 станка	Сг.об	р.		6800		10600
Экономия от снижения себестоимости	Эс	р.				5000
Дополнительная прибыль	Пуг	р.				5200
Величина капитальных затрат	Кг	р.		1700		7400
Окупаемость капитальных затрат	Ток	лнт			1,14	
Рост производительности живого труда	Пт	коэффициент			1,96	
Относительное высвобождение рабочих:						
основных	Эро	чел.			4	
вспомогательных	Эрв	чел.			-	
всех рабочих	Эр	чел.			4	
Рост производительности общественного труда ($\Theta_n = 1,8$)	Өф	коэффициент			1,21	
Стоимость (цена) 1 станка	Цоб	р.		425		3700
Сменная выработка на 1 станок	Нв	шт.		20		40

Как видно из таблицы, внедрение данного варианта новой техники позволит получить экономию от снижения себестоимости, увеличение прибыли, рост производительности живого и общественного труда, высвобождение численности основных производственных рабочих. К сожалению, коэффициент роста производительности общественного труда равен 1,21.

Данный вариант новой техники нельзя рекомендовать к внедрению в производство. Вариант эффективен, но эта эффективность ниже нормативной границы (1,8), что в условиях рыночной экономики имеет решающее значение.

Н.А. Герасимова

*Самарский государственный
экономический университет*

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ: МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Известно, что под влиянием происходящих в мире изменений знания становятся ключевым ресурсом любой организации. Носителями знания, его "производителями" и "пользователями" являются люди. Отсюда следует практически значимый вывод о том, что человеческий потенциал управления является главным фактором эффективного функционирования и развития любой организации. Это положение одинаково применимо как в бизнесе, так и в управлении государственными органами и институтами.

Исследования данной темы позволяют сделать следующие выводы. Существует множество литературы, различных тренингов и рекомендаций по мотивации труда сотрудников коммерческих фирм. В то же время литература, посвященная мотивации исключительно государственных служащих Российской Федерации, не представлена почти нигде. На наш взгляд, этот вопрос чрезвычайно важен в современных условиях развития нашей страны. Вполне очевидно, что от мотивов поведения людей, занимающих ключевые позиции в структурах, зависят многие факторы в разных областях общественной и экономической жизни страны.

Принципиальность рассмотрения мотивации госслужащих отдельно от сотрудников других отраслей заключается в том, что цели и специфика работы у них разная. Госслужащий не только продает свой труд, но и, исполняя государственные функции, отчуждает себя в профессии, реализуя волю государства, а не свою собственную. При этом в отличие от других граждан, ограничиваются не только его конституционные права, но и другие права, например, запреты на получение дополнительного заработка, запреты на участие в забастовках и др. Однако работа в структурах обладает не только недостатками. Имеют место и положительные моменты, например, различные льготы, поощрения, привилегии госслужащим и др.

Большое число государственных служащих связывают свой выбор со стремлением реализовать себя в управленческой сфере (37%) и занять достойное место в обществе (24%). Получение колоссальных материальных выгод это не цель работы

в госструктуре. Статистическая информация показывает, что в составе государственных служб в основном преобладают работники в возрасте от 41 до 45 лет. Данная возрастная группа отличается своими характерными особенностями, что может помочь выяснить какие мотивы и стимулы окажутся эффективнее всего применимы к госслужащим. Это позволит определить наиболее подходящие способы мотивации труда современных государственных служащих.

В условиях плановой экономики дисциплинирующим и мотивирующим к труду фактором была идеология. Однако на настоящем этапе развития России этот и другие факторы, используемые в прошлом, без соответствующей адаптации не будут действовать.

На сегодняшний день материальное вознаграждение является базовым, преобладающим мотивом поведения и государственного служащего. Поэтому материальные стимуляторы должны играть решающую роль в мотивации их труда. К сожалению, заработная плата в бюджетных организациях невелика, и существующая система оплаты труда имеет множество недостатков. Отчетливой корреляции между результатами труда и вознаграждением нет, что не стимулирует служащего к интенсификации труда.

Нельзя обойти вниманием вопрос о коррупции и злоупотреблении властными полномочиями. На наш взгляд, эта проблема целиком лежит в плоскости оплаты труда. Пробелы в области материального стимулирования должны хотя бы частично компенсироваться социальными гарантиями. Более того, современный менеджмент может оперировать не только таким традиционным инструментом как материальное вознаграждение. По нашему мнению в новых условиях рыночной экономики необходимо привязать затраты труда государственного служащего к результатам его труда, а результаты труда к вознаграждению.

Что касается карьерной лестницы, то государственный служащий продвигается по ней независимо от фактов успешности или неуспешности своей деятельности, а лишь ориентируясь на стаж. Такое положение дел не способствует высокой заинтересованности персонала в результатах своего труда. Управляемцам государственного сектора, видимо, придется пересмотреть существующие стандарты по мотивации труда государственных служащих, т.к. из-за отсутствия нового положения многие специалисты не идут на государственную службу, или рассматривают ее как временный вариант работы. "До конца" остаются неприспособленные, неактивные работники.

Как уже отмечалось ранее, молодых сотрудников в госструктурах мало. Это тоже неблагоприятно сказывается на общем фоне активизации деятельности персонала, т.к. обычно молодые люди отличаются наибольшей активностью, для них работа не является рутинной, но требует соответствующей мотивации труда. Зрелые сотрудники в 40-45 лет обычно уже не стремятся добиться новых высот и довольствуются тем, что есть. Оптимальным выходом для управляющих органов в данной ситуации является повышение престижа государственной службы и с позиций новых стандартов мотивации труда специалистов. Это позволит привлечь в свои ряды молодых целеустремленных людей.

Изучая данную проблему управления персоналом, можно сделать вывод о ее крайней важности. К сожалению, эта тема мало исследована и представлена в специализированной литературе. Возможно поэтому механизмы мотивации государственных служащих активно не используются на практике управленцами.

Сегодня мы видим, что существующая система мотивации труда государственных служащих в России имеет множество недостатков. Но в то же время у нее есть и большое количество неиспользованных преимуществ. Проблема лишь в том, чтобы научиться их правильно использовать.

М.Г. Голованева, Л.В. Ямашева
*Самарский государственный
экономический университет*

ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Одной из серьезных проблем последних десятилетий является переход мирового хозяйства в новое качественное состояние, связанное с его усиливающейся глобализацией. Национальная российская экономика наряду с экономическими системами других стран активно вовлечена в процесс интегрирования в мировое экономическое пространство как через участие в международных экономических и финансовых организациях, так и в результате возрастания открытости экономики и включения в глобальную конкуренцию посредством конкурентоспособных ресурсов.

Вместе с тем, в настоящее время российской экономике присущи тенденции к снижению экономического роста в связи с вступлением мирового хозяйства в циклическую фазу общемирового финансового кризиса, неизбежно влекущего за собой кризис системный. Сложившаяся ситуация усугубляется тем обстоятельством, что осуществленная в начале 90-х годов приватизация практически не привела к структурной перестройке экономики и не создала эффективного класса собственников. В данной связи на текущий момент остались нерешенными ряд проблем, препятствующих стабильному и долгосрочному экономическому росту, обозначенных в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006-2008 годы), принятой распоряжением Правительства РФ от 19 января 2006 года № 38-П. В частности, в Программе отмечены такие проблемы, как низкая эффективность государственного управления; низкий уровень конкуренции и высокая доля нерыночного сектора; неравномерное осуществление реформ на региональном и муниципальном уровнях; слабая диверсификация российской экономики, создающая высокую зависимость от мировой конъюнктуры цен на экспортные товары; низкий уровень интеграции российских предприятий в международные экономические отношения.

Поскольку процессы глобализации - это процессы необратимые, они должны учитываться как основные при разработке стратегий устойчивого развития предприятия. Иными словами, в процессе преобразований экономических отношений, обусловленных глобализацией, все в большей степени возрастает роль разработки таких механизмов управления

предприятиями, которые бы способствовали долговременной стабилизации и устойчивости их развития, особенно в сложившейся экономической ситуации, очевидно предполагающей ряд антикризисных мер со стороны государства.

Одним из инструментов антикризисной государственной политики в условиях неблагоприятного этапа цикла развития мировой экономической системы несомненно является национализация частных предприятий. Следует отметить, что многие российские и зарубежные экономисты рассматривают национализацию в общем контексте развития мировой экономики, полагая ее главным инструментом политики государства. Ряд российских экспертов небезосновательно считает, что в настоящее время имеет место "мягкая" национализация, приводя в пример, в частности, создание так называемых государственных корпораций, имущественно-правовой статус которых пока трудно поддается определению. В данной связи авторы полагают нужным отметить, что национализация меняет лишь правовую основу отношений собственности, не затрагивая самой сути производственно-экономических отношений на уровне предприятия. Поэтому, независимо от формы собственности российских предприятий, исследования, направленные на формирование стратегии их устойчивого развития весьма актуальны и имеют народно-хозяйственное значение.

В современных условиях основным средством успешной адаптации предприятий к неопределенным и быстро меняющимся условиям внешнеэкономической среды является эффективный механизм стратегического управления, обеспечивающий формирование и реализацию такого варианта развития, который приведет к наилучшим в сложившейся ситуации конечным результатам. Соответственно, организационно-правовая структура предприятия должна постоянно адаптироваться под изменения внешнего окружения, что подразумевает перестройку структуры предприятия или его реструктуризацию. Процесс стратегической реструктуризации предполагает структурные изменения, способные обеспечить инвестиционную привлекательность предприятия и повышение его рыночной стоимости.

В этих условиях наряду с важной ролью производственного, ресурсного и технологического потенциалов решающее значение приобретает инновационный потенциал предприятия, обеспечивающий рост его конкурентоспособности.

Инновационные процессы реализуются в рамках соответствующим образом выбранной инновационной стратегии, которая является составной частью общей стратегии развития предприятия и в то же время - одной из приоритетных стратегий, определяющих развитие всех областей его производственной деятельности. Оценка и реализация инновационного потенциала является важной составной частью процесса стратегического управления на предприятиях любой формы собственности и организационно-правовой формы.

В целях анализа и оценки инновационного потенциала в рамках этого понятия можно выделить две основные составляющие: научно-исследовательский потенциал и ресурсный потенциал. Для успешной инновационной деятельности и реализуемости инновационного потенциала необходимы обе эти составляющие. Понятно, что без наличия у предприятия достаточного количества материально-технических и финансовых ресурсов разработка и внедрение инноваций маловероятна, с другой стороны, без проведения научных исследований и внедрения их результатов в про-

изводство невозможно поддержание на должном уровне конкурентоспособности предприятия и его успешной адаптации к изменившимся условиям внешнеэкономической среды.

Важной составляющей инновационной стратегии предприятия является интеграция его инновационного и производственного потенциалов. Известно, что в России только 30% инновационных проектов доходят до производства, поэтому, проблема данной интеграции - это проблема формирования и поиска рынков, интеграции науки и производства, интеграции производства, инноваций и инвестиций на предприятии. Вполне очевидно, что наиболее эффективным способом увеличения инновационного потенциала как на уровне отдельно взятого предприятия, так и на макроэкономическом уровне, будет включение создателей нововведений в различные корпоративные объединения независимо от их формы собственности. Подразаумевается, что данный процесс будет эффективен и в рамках государственной формы собственности, в том числе и в государственных корпорациях.

В конечном итоге названные процессы в условиях глобализации мировой экономики, интеграции российской экономики в международные экономические отношения, направлены на обеспечение национальных интересов страны, понимаемых как комплекс макроэкономических и макрополитических задач государства, в частности, на восстановление процесса расширенного воспроизводства и повышение его эффективности на основе мобилизации внутренних и внешних инвестиционных ресурсов, на повышение инвестиционной привлекательности российских компаний и рост их капитализации.

Еще одной немаловажной проблемой стратегии развития отечественных предприятий в условиях глобализации рыночных отношений является разработка налоговой стратегии. Это обусловлено тем, что глобализация экономики неминуемо ведет к согласованию, гармонизации и унификации национальных налоговых законов. По этой причине российское налоговое законодательство все активнее воспринимает правовые институты, присутствующие в законах экономически развитых стран.

В данной связи можно говорить, например, о фискальном рескрипте - процедуре, которая в России переживает период формирования. Процедура фискального рескрипта в налоговом праве ряда стран предусматривает применение специальных средств, позволяющих налогоплательщику узнать предварительную квалификацию своих сделок и хозяйственных операций. К сожалению, в российском налоговом законодательстве процедура, подобная фискальному рескрипту развита еще недостаточно. В соответствии с п. 1 ст. 34.2 Налогового кодекса РФ Минфин России дает письменные разъяснения по вопросам применения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах, что является одновременно его полномочием и обязанностью. Для налогоплательщика получение письменных разъяснений - это право. Учитывая то обстоятельство, что именно предприятия являются основными налогоплательщиками, "поставщиками" налоговых поступлений в государственный бюджет, формирование данного налогового института представляет несомненную актуальность и значимость.

Целью налоговой стратегии предприятия является оптимизация его налогообложения, предполагающая не только экономию на налоговых платежах, но и снижение налоговых рисков, что в конечном итоге призвано обеспечить реализацию общей стратегии устойчивого развития предприятия. Основу налоговой оптимизации составляет стратеги-

ческое налоговое планирование, имеющее социальный, организационный, юридический, экономический, финансовый, бухгалтерский и прочие аспекты.

Стратегическое налоговое планирование, в свою очередь, входит составной частью в единую систему стратегического планирования. В наиболее общем плане система стратегического планирования кроме налогового планирования включает: составление прогноза относительно изменения внешнеэкономической среды, соотношения сил между основными отечественными и зарубежными конкурирующими компаниями; планирование распределения ресурсов предприятия; планирование инноваций; планирование взаимоотношений предприятия с социально-экономическими институтами, в том числе с государством и международными организациями; стратегическое управление, обеспечивающее реализацию общей модели стратегического развития предприятия. В практике российских предприятий стратегическое планирование еще относительно молодо.

Понятно, что не существует единой унифицированной модели общей стратегии развития предприятий. Для каждого отдельно взятого предприятия она уникальна, но в то же время обусловлена цикличностью развития внешнеэкономической среды. По мнению большинства исследователей цикличность ее развития на уровне мировой экономики в целом заключается в противоречиях между производством и потреблением, между реальным и финансовым секторами мирового хозяйства. Динамизм циклических колебаний внешнеэкономической среды может совпадать или не совпадать с фазами функционирования элементов, составляющих организационно-правовую структуру предприятия. Соответственно, при несовпадении указанных процессов данная структура должна постоянно адаптироваться под изменяющиеся условия внешнего окружения, либо вновь создаваться, если существующая исчерпала свои возможности, что неизбежно влечет за собой изменение стратегии развития предприятия.

С.В. Джежелий

*Астраханский государственный
технический университет*

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНФОРМАЦИОННЫЙ ИСТОЧНИК УПРАВЛЕНИЯ

В современных условиях обеспечение достоверности отчетности и особенно оценка перспектив развития организации предполагают четкую увязку финансовой отчетности не только с учетом финансовых результатов, но и с оценкой производственного потенциала и деловой активности организации, оценкой силы влияния отдельных факторов производства на финансовые результаты, платежеспособность и кредитоспособность организации. Это вызывает необходимость активного использования данных управленческой отчетности.

Сущность управленческой отчетности можно рассматривать как динамические совокупности пяти взаимосвязанных управленческих процессов. Эти процессы логически вытекают один из другого. Однако существует устойчивая обратная связь и,

соответственно, обратное влияние каждого процесса на все остальные и на всю их совокупность.

В основе сущности управленческого отчета лежит управленческое решение, которые ориентированы: на будущее; сопряжены со значительной неопределенностью, поскольку существуют неконтролируемые внешние факторы, воздействующие на предприятие; связаны с вовлечением дополнительных ресурсов и могут иметь серьезные последствия для предприятия.

К числу таких решений можно отнести: реконструкцию новых видов продукции (работ, услуг); организационные изменения (изменения организационно-правовой формы, структуры производства и управления, формы организации и оплаты труда, взаимодействия с поставщиками и потребителями; выход на новые рынки сбыта (например, экспорт); приобретение и т.д.

Стратегические решения характерны тем, что они: инновационные по своей природе, а поскольку человеку свойственно отторгать все новинки, то требуются особые меры по преодолению психологических барьеров (убеждение, обучение, привлечение и, наконец, принуждение); направлены на перспективу, на возможности, а не на задачи, на будущее, а не на настоящее; отличаются от оперативных решений тем, что множество альтернатив не определено, процедура их формирования играет важную и самостоятельную роль; требуют знаний и опыта, а результат, как правило, больше зависит от качества решения, от скорости или своевременности его принятия.

Крупные предприятия со сложной структурой имеют четыре уровня управленческой отчетности: сводную (корпоративную), деловую, операционную.

Сводная отчетность определяет общее направление развития предприятия, его роста (спада). Эта отчетность показывает результаты различных видов бизнеса. Но именно по этой отчетности определяется и согласовывается оценка деятельности предприятия. На основе сводной отчетности в корпорациях принимаются решения. Важным решением, принимаемым на корпоративном уровне, является решение о финансировании бизнес-единиц для новой продукции, реконструкции расширением производственных площадей.

На основе этих отчетов формируется целевая программа предприятия. Роль критерия самоокупаемости бизнес-единицы при этом существенно снижается, т.к. на определенном (начальном) этапе допускается ее убыточность (при завоевании рынка, например).

На уровне деловой отчетности хозяйствующего субъекта принимаются решения при разработке деловой стратегии (по обеспечению конкурентных преимуществ). Эти отчеты нужны больше для формирования бизнес-планов. В этой отчетности отражается: как предприятие будет конкурировать на рынках, кому именно и по каким ценам будет продавать продукцию и т.д. Для предприятий с частной формой собственности корпоративная (сводная) отчетность будет совпадать с деловой.

Оперативные решения принимаются на основе оперативной управленческой отчетности (при управлении производством, технологией производства, или организационными операциями, отклонениями от плановых заданий заданных качественных параметров отклонениями от норм и лимитов).

Организационные решения принимаются в рамках производственного цикла или установленных договоров или законом сроков выполнения снабженческих, сбытовых финансовых, инвестиционных вопросов.

Для наглядности построим модуль принимаемых решений на основе управленческой отчетности разной степени детализации в таблице.

**Сравнительная характеристика принимаемых решений
на основе управленческой отчетности разной степени детализации**

Характеристики	Уровни решений			
	Корпоративный	Деловой	Функциональный	Оперативный
Тип	Концептуальный	Смешанный	Операционный	Оперативный
Приспособленность	Низкая	Средняя	Высокая	Очень высокая
Связь с текущей деятельностью	Инновационная	Смешанная	Дополнительная	Прямая
Риск	Значительный	Средний	Допустимый	Незначительный
Прибыль	Значительная	Средняя	Небольшая	Низкая
Издержки	Значительные	Средние	Умеренные	Низкие
Временной период	Длительный	Средний	Короткий	Сменно-суточный

Для достижения успеха отчетность должна быть: достоверной, своевременной, адресной, а решения должны согласовываться и должны быть тесно, взаимодействовать друг с другом. Каждый уровень управленческой отчетности образует среду формирования следующей. Каждый из приведенных отчетов должен быть проанализирован и иметь результаты анализа с расчетами и доказательствами. Анализ также, как и отчетность может быть: стратегическим (корпоративным); деловым (деловая активность предприятия); функциональным и оперативным. Планирование является в этом случае прерогативой высшей администрации, (т.е. предполагается жесткая централизация процесса принятия решений), а работники на средних и нижних уровнях иерархии управления функционируют строго по определенным им свыше траекториям. Управленческая отчетность в вопросах планирования играет главенствующую роль.

Управленческая отчетность - это система, экономического воздействия; которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления.

С.В. Дохолян

*Институт социально-экономических исследований
Дагестанского научного центра РАН,
г. Махачкала*

**ФОРМИРОВАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ
РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ***

Стратегический успех фирмы зависит от обладания длительным и устойчивым конкурентным преимуществом. Длительность конкурентного преимущества определяется способностью предприятия сохранять и обеспечивать его защиту от возможного воспроизведения конкурентами. Устойчивость конкурентного преимущества обуславливается тремя факторами: источником преимущества; количеством источ-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 07-02-00033а).

ников преимущества у предприятия и возможностями у предприятия находить новые источники конкурентного преимущества.

Стратегия предприятия определяется видами ее деятельности и их взаимодействием. Необходимый состав и взаимодействие видов деятельности, в свою очередь, формируется и изменяется исходя из конкурентных возможностей предприятия.

Стратегия определяет направления деятельности предприятия, в рамках которого объединяется множество видов деятельности в свою цепочку ценности относительно конкурентов. Цепочки ценности, главным образом, отличаются видами деятельности по созданию, производству и реализации продукции на рынке и управлению этими процессами.

Эффективность одного вида деятельности может оказаться под влиянием других видов деятельности, уже выполненных.

Процесс формирования стратегий отражает некоторую комбинацию первоначальных условий и творческого выбора. Баланс между влиянием первоначальных условий и действием чисто управленческого выбора изменяется от компании и отрасли. Также может существовать тенденция преувеличения роли первоначальных условий, которые могут существовать в рамках отдельного предприятия или в среде его базирования.

Достижение успеха требует выбора привлекательной конкурентной позиции относительно данной структуры отрасли, позиций конкурентов и имеющихся возможностей самого предприятия, а также приведения всех видов деятельности предприятия в соответствие с выбранной позицией.

Привлекательная конкурентная позиция вытекает из обладания конкурентным преимуществом в рамках некоторых возможностей, включающих, например, создание нового продукта и выбор обслуживаемых потребительских сегментов, географическое местоположение предприятия, степень вертикальной интеграции предприятия и диверсификации предприятия, ориентация на которые или их выбор занимает центральное место в стратегии. В свою очередь, выбор возможности может оказать влияние на структуру отрасли.

Сфокусированность руководства предприятия на временном факторе конкуренции позволяет говорить о конкурентной стратегии временной организации, которая может быть направлена на удовлетворение требований потребителей в отношении четкости и пунктуальности сроков поставок, временной гибкости и своевременности. На практике, как правило, указанная стратегия носит косвенный характер, дополняя основную конкурентную стратегию предприятия. Следует отметить, что в последнее время увеличивается число рынков, развитие которых тесно увязано с фактором времени, способствуя развитию перспектив применения концепции конкурентной стратегии, ориентированной на фактор времени. Основные этапы формирования конкурентной стратегии предприятия представлены на рисунке.

Основополагающие решения относительно стратегической ориентации предприятия разрабатываются на высшем уровне его руководства и носят самый общий характер. Конкретизация стратегического выбора применительно к реальной конкурентной ситуации в рыночных сегментах, реальным ресурсным и организационным возможностям предприятия осуществляется на среднем уровне руководства в рамках формирования конкурентной стратегий.

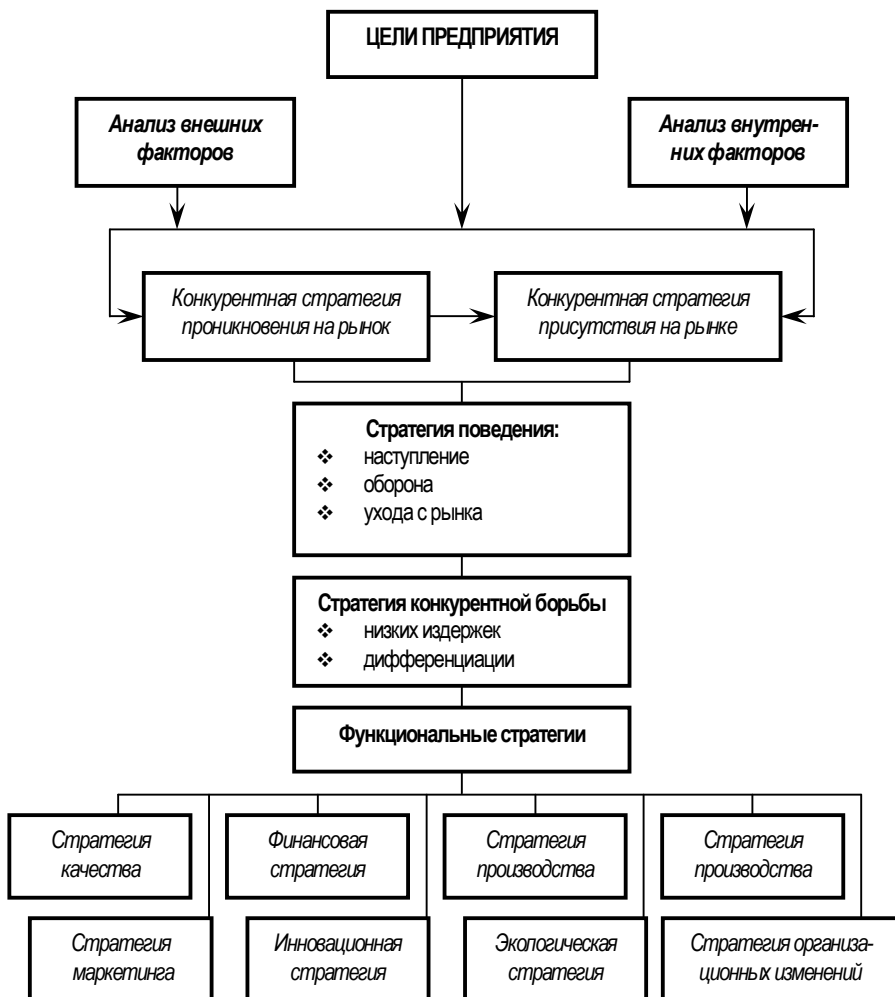


Рис. Схема формирования стратегий предприятия

Понятие **функциональной стратегии** предприятия связано с функциональными службами (отделами) предприятия и используется для обозначения направления деятельности той или иной функциональной службы или отдела в рамках общей стратегии предприятия.

В рыночной экономике предприятиями в основном разрабатываются следующие функциональные стратегии: стратегия маркетинга, финансовая стратегия, стратегия качества, инновационная стратегия (или стратегия НИОКР), стратегия производства, социальная стратегия, стратегия организационных изменений, экологическая стратегия.

Разработка функциональных стратегий в самом общем виде предполагает следующие шаги:

- определение роли, значения и конкретного содержания каждой функциональной службы (или отдела) предприятия в рамках конкурентной стратегии;
- уточнение, каким образом выполнение данной службой (или отделом) своей функции способствует развитию предприятия в соответствии с конкурентной стратегией;
- проведение четкого разграничения между функциями;
- изучение и критическая оценка потребляемых функциональными службами (или отделами) средств в сравнении с соответствующим результатом деятельности функциональной деятельности функциональной службы (как правило, в практической деятельности это является трудно соразмеримым и соответственно не всегда удается измерить результат деятельности отдельных функциональных служб (отделов) предприятия);
- ориентацию исполнителей всех функциональных служб на достижение целей предприятия;
- предупреждение возможных конфликтов, связанных с профессиональной компетентностью, профессиональной этикой и предпринимательством при координации и согласовании функциональных стратегий.

Функциональные стратегии предприятия непосредственно связаны с осуществлением его конкурентной стратегии и имеют приоритетное значение для ее успешной реализации.

О.А. Зайцева

*Самарский государственный
экономический университет*

ОРИЕНТАЦИЯ СФЕРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В условиях экономики, основанной на использовании знаний, объективно возникает необходимость внесения изменений в образовательный процесс, программы и учебные планы с целью приведения их в соответствие требованиям общества и динамично развивающегося рынка труда.

Работодатель - заинтересованная сторона в определении целей и результатов вузовской подготовки [4]. Сегодня существенно повысилась значимость вклада бизнеса, работодателя в определении задач и содержания образования. Фактически в развитии образования призваны участвовать две равноправные стороны: работодатели (бизнес) и академическое сообщество, которые должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, действовать сообща и согласованно. Активная позиция бизнес-сообщества уже сегодня проявляется во многих европейских странах. Так, представители торгово-промышленных палат Австрии, Великобритании,

Германии и Ирландии принимают участие в реформах высшего образования и в профильных рабочих группах Болонского процесса [2].

Как показывает практика, перспективы роста доходной части отрасли образования - это сотрудничество образовательных учреждений с различными типами и видами организаций. Предприятия, особенно промышленные, очень заинтересованы в квалифицированных рабочих кадрах. Но на сегодняшний день в России только 30% предприятий ведут собственную образовательную деятельность, то есть более 30% не доверяют системе образования как отрасли. Да, у нас есть специальное решение Российского союза промышленников и предпринимателей, есть положительный опыт, но в целом, это, с одной стороны, болевая точка, а с другой стороны, это очевидная точка роста для образовательной системы. 60% образовательных учреждений профессионального образования имеют договоры о сотрудничестве с предприятиями, объединениями и службами занятости населения. При этом, 30% предприятий, как уже было сказано, ведут собственную образовательную деятельность; 15% - имеют курсы переподготовки; 11% предприятий создали в своем составе учебные центры. Из этого следует, что сфера профессионального образования в России пока не может полностью удовлетворить требования работодателей к уровню подготовки выпускников образовательных учреждений. Поэтому существуют эффективные способы поддержки работодателями профессионального образования [1]:

- заказ на целевую подготовку кадров. Этот процесс сегодня уже начался;
- инвестирование в обновление материально-технического оснащения образовательных учреждений;
- гранты на разработку проектов и проведение исследований;
- именные стипендии для успешных студентов.

Последние два направления, к сожалению не получили повсеместного распространения. Однако единичные примеры уже существуют. Это стипендии им. Потанина, им. Дерипаски в Московском госуниверситете [5], а также созданный Абрамовичем Р.А. "Фонд содействия отечественной науки" [3].

В настоящее время в основном заключаются двухсторонние договора между образовательным учреждением и учащимся, а также между учащимся и потенциальным работодателем. Самым перспективным является трехсторонний договор, в котором участвуют и работодатель, и сам учащийся, и образовательное учреждение. Так как в таком договоре четко прописываются права и обязанности каждой из сторон, четко понимается, за что платится и что является товаром, и при каких условиях прекращаются взаимоотношения. К сожалению, такая форма договора сегодня занимает далеко не лидирующее место.

Таким образом, *степень ориентированности образовательных программ на рынок труда* становится ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки. Ориентированность на рынок труда реализуется через взаимодействие образования и работодателей и формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической пригодности к занятости. Кроме того, вузы призваны адекватно реагировать на предсказуемые изменения структуры рынка труда. Данные мониторинга рынка труда и прогнозные оценки изменений спроса должны служить для них важным ориентиром.

Как следствие, изменяется *стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями*, отвечающими новым требованиям рынка труда. Быстрое устаревание приобретенных знаний при подготовке кадров делает необходимым перенести акцент на привитие культуры саморазвития, методов и подходов наращивания актуальных знаний и умений, т.е. инструментов непрерывного обучения. В итоге появляется "хорошо обучающийся профессионал" [4]. Однако потенциал человека в полной мере раскрывается только при обладании им как индивидуальных (профессиональных), так и социальных качеств. Поэтому при подготовке специалиста очень важно соблюсти баланс общих и профильных дисциплин. Важный ресурс новой стратегии - повышение эффективности прохождения студентами практических занятий и практик. В этом заинтересованы не только вузы, но и работодатели [6].

Итак, перед вузами встает задача создания системы консультаций для студентов для формирования более точного представления об их учебной карьере и будущей занятости. Активное участие в формировании собственной карьеры будет способствовать повышению ответственности студентов за ее результаты. В новой образовательной среде он становится активным участником формирования своего профессионального будущего. Задача вуза - предоставить студенту возможность для определения и следования образовательной траектории, наиболее соответствующей его интересам [7].

* * *

1. *Артюшина И.* Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Высшее образование в России. 2006. №5. С. 28.
2. *Байденко В.И.* Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы. Трудоустройство третий "столп" высшего образования // Высшее образование сегодня. 2005. №5. С. 19.
3. *Вишнепольский К.* 100 богатейших бизнесменов России 2007 // FORBES. 2007. №5. С. 121.
4. *Лукичев Г.А.* Высшее образование и рынок труда: новая парадигма взаимодействия // Высшее образование сегодня. 2005. №6. С. 31.
5. *Олейникова О., Муравьева А.* Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза // Высшее образование в России. 2006. №6. С. 117-118.
6. *Сухов С., Ряховский А.* Рынок труда и проблемы трудоустройства // Высшее образование в России. 2006. №4. С. 10.
7. Memorandum on the tiered study structure (bachelor / master) // Confederation of German Employers Associations (BDA). 2003. Sept.

М.Е. Иванов
*Академия управления "ТИСБИ",
г. Казань*

ВКСЕЛЬНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРОИЗВОДСТВА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В процессе рыночных преобразований коренным образом меняется система перераспределения финансовых ресурсов: централизованное финансирование заменяется

децентрализованным, т.е. непосредственными контактами контрагентов. В условиях структурной несбалансированности промышленности, распадом сложившихся хозяйственных связей, развития инфляционных процессов и ростом неплатежей, которая, по сведениям Федеральной службы государственной статистики, на конец мая 2008 года составила 851,2 млрд. рублей особую актуальность приобретает выход предприятия на долговой рынок, одним из сегментов которого является вексельный рынок.

Вексель, являясь уникальным кредитно-расчетным инструментом фондового рынка, способен решить эту многоаспектную проблему неплатежей, обусловленную дефицитом денежных средств в оборотных активах предприятий. Анализ развития топливной, энергетической, металлургической, авиационной и других отраслей свидетельствует об активном использовании расчетной функции векселей. Так, например, авиаперевозчики объективно нуждаются в систематическом пополнении авиационного топлива по месту расположения соответствующих аэропортов. В силу специфичности услуг по авиаперевозке эффективным расчетным инструментом в данном случае является вексель. Также вексельные схемы расчетов используются ОАО "АВТОВАЗ" с расположенными в разных регионах России предприятиями, связанными с ним поставками продукции, комплектующих изделий и оказанием услуг производственного характера.

Благодаря применению векселей решается одновременно несколько задач, в частности, происходит ускорение платежей между предприятиями, обеспечивается непрерывность финансирования процесса производства; также немаловажным является тот факт, что при погашении векселя в срок векселедержатель получит доход, так как простой вексель подразумевает, согласно закону, получение прибыли. Если рассматривать макроэкономический эффект, то в этом случае происходит сокращение денежной массы в обращении и у корпоративного сектора уменьшается потребность в банковском кредите.

Как показывает практика, выпуск векселей - это наиболее удобная форма заимствования средств на рынке для динамично развивающихся компаний, не имеющих публичной кредитной истории, обеспечивающая простой путь к формированию статуса надежного заемщика и открывающая дорогу к успешному размещению облигационных займов. Условия вексельного финансирования особенно подходят для корпораций и предприятий, имеющих значительные кассовые разрывы в своем обороте, испытывающих дефицит оборотных средств и структурам с ярко выраженным сезонным бизнесом. Применение векселей как инструмента коммерческого кредита существенно влияет на скорость оборачиваемости оборотных средств и, как следствие, на повышение конкурентоспособности предприятия.

Перейдем к вопросу о требованиях со стороны потенциальных инвесторов к компании, приступающей к вексельному займу. Прежде всего, следует обозначить факторы, которые, на наш взгляд, в наибольшей степени влияют на положительное решение инвесторов при покупке векселей у векселедателя:

- работа корпорации, предприятия в отрасли, испытывающей в настоящее время подъем;
- наличие бизнес-плана дальнейшего развития компании, инвестиционного меморандума, выполненного на уровне международных стандартов;

- рост бизнеса происходит высокими темпами;
- опытная и сплоченная команда менеджеров;
- желательна наличие финансовой отчетности по стандартам МСФО, готовность к проведению аудита.

Указанные положения подтверждаются изучением мнения целевой аудитории. Нами было проведено исследование приоритетов инвесторов, собирающихся вложить средства в российский фондовый рынок. Использовался метод глубинного интервью, было опрошено более 60 частных и институциональных инвесторов, позволивший выделить три основных интегрированных фактора, способствующих возникновению интереса потенциальных инвесторов к векселям того или иного эмитента:

1. Перспективность предприятия. Инвесторы согласны вкладывать собственные средства в векселя предприятий, которые работают в перспективной отрасли, демонстрируют опережающий рост своих финансовых показателей и имеют продуманную стратегию развития.

2. Ликвидность. Под ликвидностью векселя предлагаем считать возможность векселедержателя превратить ценную бумагу в денежные средства или передать ценную бумагу по индоссаменту в течение короткого времени и без финансовых потерь.

3. Открытость. Эмитент должен реализовывать принципы корпоративного управления, быть готовым предоставить инвесторам всю необходимую информацию. Мы рекомендуем компаниям, выходящим на фондовый рынок, постоянно проводить встречи с инвесторами, инициировать общедоступные форумы, например, Интернет-конференции. Иначе говоря, необходимо построить эффективную систему взаимоотношений с инвесторами.

Для создания и организации вексельной программы предприятие должно иметь высокий уровень корпоративной культуры. Необходимы, в частности: ясно выраженная стратегия развития, наличие четко поставленных целей, финансово и экономически грамотный менеджмент, устойчивые денежные потоки, отсутствие зависимости от одного заказчика или поставщика, информационная прозрачность деятельности предприятия, готовность к раскрытию реальной финансовой отчетности.

Изученный автором опыт реализации корпоративных вексельных программ позволил сделать вывод, что жестких критериев, по которым можно было бы выделить потенциально привлекательные для вексельного рынка компании, не существует. С одной стороны, шансов на успех, безусловно, больше у крупных фирм, ведь чем известнее и крупнее компания, тем проще ее вывести на рынок, тем ниже будут для нее ставки процентов по ценным бумагам. С другой стороны, есть компании, предпочитающие оставаться в тени и скрывающие свои истинные доходы, а это означает, что привлечь внимание инвесторов к ценным бумагам этих компаний будет крайне сложно.

Переход к активному использованию вексельных форм расчетов в хозяйственном обороте, на наш взгляд, объективно предопределен рядом процессов, происходящих в отечественной экономике, среди которых особенно необходимо выделить: усложнение механизмов воспроизводственного процесса, появление новых финансовых институтов, расширение инвестиционного инструментария, присущего рыночной экономике. Реальная практика требует развития теории организации и функционирования вексельного обращения, выделения эффективных методов, инструментов

разработки и принятия решения в области рынка ценных бумаг и финансового инжиниринга. Объективной необходимостью на сегодняшний день является формирование рыночного мышления инвесторов и адаптация его к условиям современных российских реалиям.

Е.А. Кандрашина
*Самарский государственный
экономический университет*

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК СПОСОБ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ РИСКОВ

По определению экспертов Всемирной Организации интеллектуальной собственности (ВОИС), франшиза - договор, по которому одно лицо (правообладатель - франчайзер), имеющее разработанную систему ведения определенной деятельности, разрешает другому лицу (пользователю - франчайзи) использовать эту систему согласно требованиям владельца франшизы в обмен на вознаграждение. Наряду с передачей права на интеллектуальную собственность правообладатель оказывает постоянную организационную, техническую, коммерческую помощь, опекает пользователя в сфере предпринимательства и рыночных отношений.

Вплоть до 1950-х годов большинство компаний - правообладателей, использовавших франчайзинговую систему, рассматривали франчайзинг как эффективный метод распределения своей продукции. Такой франчайзинг определяется как традиционный или франчайзинг первого поколения. В зависимости от того, на какой стадии производства товар переходит в руки франчайзи, выделяют 2 разновидности франчайзинга первого поколения:

- товарный франчайзинг - франчайзи закупает у франчайзера товар и реализует его в розницу;
- производственный франчайзинг - предполагает продажу франчайзи права на производство товара с использованием сырья и материалов, закупаемых у франчайзера, и сбыт под его торговой маркой.

Принятый в 1946 г. в США закон о товарных знаках способствовал появлению новых вариантов франчайзинга, имеющих в своей основе передачу прав на использование товарных знаков под разносторонним контролем. Такой тип франчайзинга название "франчайзинг бизнес-формата" или франчайзинг второго поколения. Он предполагает продажу права на организацию фирмы с тем же именем и профилем деятельности, что и у франчайзера. Такой метод ведения коммерческой деятельности позволил франчайзеру получать дополнительную выгоду от быстрого роста при ограниченном риске, а франчайзи - от того, что входит в проверенную коммерческую систему с гарантированной возможностью получения дохода.

Платежи франчайзи и, соответственно, доходы франчайзера складываются из двух частей:

- разовый (паушальный) платеж, который, по сути, представляет собой вступительный взнос франчайзи в сеть правообладателя;
- периодические отчисления, зависящие от объемов продаж или прибыли франчайзи.

Размер вступительного взноса, как правило, соответствует первоначальным затратам на организацию франчайзинга и обычно учитывает следующие управленческие услуги, которые оказываются правообладателем пользователю при покупке франшизы:

- оценка и подбор месторасположения предприятия франчайзи;
- помощь в подборе оборудования и переговорах о его приобретении или лизинге;
- комплекс предметов корпоративной идентификации;
- обучение персонала;
- руководство по управлению;
- правовое обеспечение.

Основным источником доходов правообладателя по договору франчайзинга являются текущие поступления. Для франчайзеров первого поколения основным источником доходов от франчайзинга является увеличение объемов продаж своих товаров. Рост общей прибыли франчайзера обусловлен тем фактом, что поддержка франчайзи обходится дешевле, чем организация собственной сбытовой сети, необходимой для обеспечения того же объема продаж. Доход франчайзеров бизнес-формата (второго поколения) меньше зависит от продаж поставляемых товаров (товаров, производимых и реализуемых под их торговой маркой), его основная составляющая - плата за управленческие услуги.

Франчайзинг как способ развития бизнеса имеет как выгоды, так и недостатки для обеих сторон, что весьма подробно рассмотрено в специальной литературе.

Для правообладателя (франчайзера) франчайзинг является наиболее удобным средством расширения бизнеса. Правообладатель избавлен от необходимости открывать филиалы и дочерние общества, а значит - расходовать значительные суммы и расширять штат сотрудников. Бремя инвестиций в значительной степени перекладывается на франчайзи, предприятия которых вливаются в интегрированную систему франчайзера, который осуществляет контроль над их деятельностью. В результате франчайзер имеет возможность получения дополнительной прибыли с минимальным риском.

Франчайзи выходит на рынок с уже известным товаром, защищенным популярной торговой маркой, вооруженный технологическими разработками и коммерческим опытом франчайзера. Это обеспечивает франчайзеру минимизировать свои затраты по выходам на рынок и снижает риск предпринимательской деятельности.

Рассмотрим, за счет чего происходит минимизация предпринимательских рисков для каждой из сторон в отношениях франчайзинга.

Субъект предпринимательской деятельности, осуществляя ее расширение, сталкивается с предпринимательскими рисками как внешнего, так и внутреннего характера.

Предпринимательский риск внешнего характера определяется вероятностью не угадать реакцию рынка на расширение присутствия компании на рынке и изменение интенсивности отраслевой конкуренции. Франчайзинг предполагает, что этот

риск перекладывается на франчайзи. Однако, следует учитывать, что для товаров, продаваемых под известными торговыми марками, этот риск по определению ниже, чем для аналогичных товаров, еще не имеющих положительной рыночной репутации. Соответственно, внешний предпринимательский риск, который берет на себя предприниматель в качестве франчайзи, будет существенно меньше, чем при создании аналогичного независимого бизнеса.

Предпринимательский риск внутреннего характера складывается из двух компонентов: операционного и финансового риска.

Операционный риск порождается структурой затрат компании, а точнее - соотношением между постоянными и переменными затратами, и определяется значением операционного рычага:

$$\text{Операционный рычаг} = \frac{\text{Маржинальная прибыль}}{\text{Прибыль от основной деятельности}}.$$

Операционный рычаг показывает, во сколько раз изменение финансового результата (прибыли или убытка) будет опережать изменение объема реализации. Этот показатель является индикатором риска потери прибыли / нарастания убытка при уменьшении объема реализации. Возрастание удельного веса постоянных затрат усиливает действие операционного рычага.

При расширении масштабов бизнеса и увеличении объемов продаж значение операционного рычага, а, соответственно, и операционный риск имеют тенденцию к снижению. Однако, самостоятельное открытие новых предприятий требует значительных инвестиций, которые в управленческом учете распределяются на весь срок окупаемости как условно-постоянные расходы. Механизм франчайзинга позволяет переложить эти инвестиции (полностью или частично) на франчайзи. Это сокращает разницу между маржинальной и общей прибылью, а значит, приводит к уменьшению величины операционного рычага и операционного предпринимательского риска.

Финансовый риск предпринимательской деятельности определяется сложившейся структурой капитала компании. Его мерилom является коэффициент финансового рычага (отношение объема используемого заемного капитала к величине собственного капитала компании).

Значительная часть инвестиций в основной капитал, необходимых для самостоятельного расширения бизнеса, осуществляется за счет заемного капитала, что приводит к ухудшению финансовой устойчивости компании и требует строгого соблюдения сроков получения доходов по мероприятиям, профинансированным за счет таких источников. При увеличении объемов использования заемного капитала (ЗК) в результате возникновения эффекта финансового рычага (ЭФР) прибыль и рентабельность собственного капитала (СК) компании увеличиваются возрастающими темпами. Но одновременно, в результате ухудшения финансовой устойчивости повышается и риск осуществления предпринимательской деятельности, компенсацией которого и выступает повышенная прибыль.

$$\text{ЭФР} = (\text{Рентабельность активов} - \text{Эффективная процентная ставка}) \cdot \frac{\text{ЗК}}{\text{СК}}.$$

При возложении бремени инвестиций на франчайзи, у правообладателя нет необходимости привлекать финансовые ресурсы для осуществления постоянных затрат. В результате, прибыль правообладателя растет без роста заемного капитала, что приводит к улучшению финансовой устойчивости и сокращению финансового риска.

Франчайзинг и первого, и второго поколения ориентирован на создание разветвленной сбытовой сети. Зависимость пользователя от исключительных прав правообладателя и принятые им на себя обязательства придерживаться в своей деятельности стандартов и качества не ниже правообладателя позволяют последнему контролировать франчайзинговую сеть до такой степени, как если бы это была его собственная фирменная дистрибьюторская сеть.

Эффективность функционирования сбытовой сети в значительной степени определяется месторасположением "коммерческих точек". Правообладатель заинтересован в том, чтобы размещение бизнеса его франчайзи (местоположение, качество помещения) соответствовало принятой бизнес-модели. Для того, чтобы минимизировать внешний предпринимательский риск, правообладатель может возложить на пользователя обязательства по согласованию мест расположения. Однако франчайзи в значительной части случаев является субъектом малого бизнеса и не имеет ни финансовых ресурсов, необходимых для приобретения основного фактора производства - коммерческой недвижимости с требуемыми франчайзером характеристиками, ни кредитной истории, позволяющей эти ресурсы получить. В связи с этим, франчайзер зачастую берет на себя выбор и приобретение помещений, дополняя свой доход собственно от франчайзинга доходом от арендных операций.

Получаемая франчайзером арендная плата обеспечивает ему компенсацию собственнику тех инвестиций, которые он осуществил для создания или приобретения помещений, и вознаграждения за то, что он отказался от потребления этого капитала и, взяв на себя определенный риск, инвестировал его.

Однако, недвижимость - не единственный фактор производства, необходимый для осуществления предпринимательской деятельности. Труд, оборотный капитал и предпринимательские усилия - это объекты инвестиций франчайзи. Соответственно, происходит и распределение рисков осуществления предпринимательской деятельности между правообладателем и франчайзи. Однако, смещение бремени инвестиций в сторону франчайзера приводит и к увеличению степени риска получения будущих финансовых результатов.

Таким образом, чем больше вклад франчайзера (правообладателя) в подготовку и обеспечение эффективного функционирования бизнеса по франшизе, тем больше его доля в дополнительной прибыли от производства и реализации продукции (услуг) по франшизе и, одновременно, выше риск получения дополнительных доходов.

Для франчайзи внутренний предпринимательский риск, также как и внешний, при вступлении во франчайзинговую сеть будет существенно ниже, чем при осуществлении независимой предпринимательской деятельности. Это обусловлено тем, что франчайзи получает существенную экономию на инвестициях в исследования и разработку товаров и технологии их производства, а также в маркетинг.

В результате минимизации и внешних, и внутренних предпринимательских рисков бизнес франчайзи характеризуется высокой устойчивостью. Так, по данным фир-

мы "Mr. Doors Home Inc", в США после 5 лет деятельности на рынке выживают лишь 23% частных предприятий, а после 10 лет их остается лишь 18%, в то время как среди предприятий, работающих по системе франчайзинга, через 5 лет распадается только 8 предприятий из 100, а через 10 лет - 10 из 100¹.

Н.А. Киреева, А.М. Сухорукова
*Саратовский государственный
социально-экономический университет*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В условиях глобализации экономики стратегия роста конкурентоспособности пищевой промышленности России должна стать основой обеспечения населения страны качественными и доступными продуктами питания, способствовать достижению продовольственной безопасности страны. В связи с этим необходимо сформировать конкурентный потенциал отрасли, соответствующий уровню развитых стран, способный осуществить прорыв в импортозамещении продовольственных товаров и перейти к экспортоориентированному варианту развития.

В настоящее время пищевая промышленность является одной из динамично развивающихся отраслей российской экономики. Ее доля в общем объеме промышленного производства составляет 11-12%. В отраслевой структуре добавленной стоимости промышленности она занимает третье место после топливной промышленности (32%), металлургии, машиностроения и металлообработки (15,6%). Многоотраслевая структура пищевой промышленности обуславливает ее интенсивные межотраслевые связи с другими отраслями национальной экономики. Анализ соотношения прямых и полных затрат в пищевой промышленности России по данным симметричных таблиц "Затраты-Выпуск" показывает, что оно составляет 2,14, то есть отрасль обладает значительным мультипликативным эффектом - увеличение на рубль выпуска пищевой продукции приводит к более чем двукратному росту выпуска продукции других отраслей.

Значимость отрасли заключается в ее специализации, а именно: вся продукция пищевой промышленности связана только с потребительским рынком, а объем и цены непосредственно влияют на стоимость потребительской корзины и оказывают влияние на прожиточный минимум. В структуре конечного спроса продукция пищевой промышленности формирует основную часть конечного потребления домашних хозяйств. Поэтому уровень развития пищевой промышленности по праву относится к одному из социальных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения и эффективность развития экономики.

¹ Бизнес: франчайзинг как средство от неудач // Аргументы и факты. 1998. № 9.

Тем не менее, современное состояние пищевой промышленности характеризуется наличием многих нерешенных проблем, узких мест, препятствующих росту ее конкурентоспособности. Отрасль остается низкорентабельной, особенно предприятий, осуществляющих первичную переработку сельскохозяйственного сырья (уровень рентабельности составляет 2-5%), а отдельные ее подотрасли (сахарная, рыбная, плодоовощная) убыточны. По-прежнему высока доля старых пищевых предприятий с низким технико-технологическим уровнем производства, выпускающих не конкурентоспособную продукцию (по качеству и по цене) как на мировом, так и на внутреннем рынке. В первую очередь это отрасли, связанные с первичной переработкой сельскохозяйственного сырья. Рост цен на сырье и продукцию естественных монополий, а также низкий платежеспособный спрос населения поставили на грань выживания многие пищевые производства. Как следствие конкурентный потенциал формируется крайне медленно не только в разрезе отдельных подотраслей, но и внутри них. Лишь отдельные крупные предприятия обладают конкурентными преимуществами, достаточными для устойчивого развития.

В этой связи большое значение приобретает институциональная и макроэкономическая среда функционирования предприятий. Как показало исследование макроэкономических тенденций развития пищевой индустрии и конкурентных стратегий развития предприятий - лидеров отрасли, в последние годы сформировались внутренние источники и механизмы развития пищевой промышленности, связанные с относительной макроэкономической стабильностью и расширением внутреннего конечного спроса. Однако, учитывая, что совокупное воздействие этих источников пока невелико, актуализируется переход от экстенсивной модели экономического развития к интенсивной, а затем - и к инновационной.

Такой переход потребует значительного укрепления конкурентного потенциала отрасли, что в свою очередь предполагает коренное техническое перевооружение, расширение ассортимента выпускаемой продукции за счет продукции более глубокой переработки, повышения ее качественных характеристик. Исходя из сложившейся ситуации в отрасли формирование и реализация ее конкурентных преимуществ относятся к проблеме ее средне- и долгосрочного развития, связанной с системой внешних и внутренних факторов. В первую очередь, это относится к модернизации производства в отрасли, изменению экономической политики государства и менеджмента предприятий в части развития интеграционных процессов, диверсифицированных производств, конкуренции на внутреннем рынке на основе ввода в действие новых пищевых производств и развития малого и среднего бизнеса.

Стратегическая и социальная значимость пищевой промышленности актуализирует обоснование источников и факторов повышения ее конкурентоспособности. Это обуславливает взаимосвязь и взаимообусловленность таких категорий как конкурентоспособность и конкурентный потенциал. На наш взгляд, конкурентный потенциал пищевой промышленности - это структурный элемент конкурентных отношений, совокупность ресурсов и конкурентных преимуществ отрасли, обеспечивающих ее эффективное развитие, и степень их реализации в текущей и будущей деятельности. Это сложное и многогранное понятие, соединяющее в себе возможности и располагаемые ресурсы. В этой связи оценивать конкурентный потенциал нужно с учетом всех видов конкурентных преимуществ.

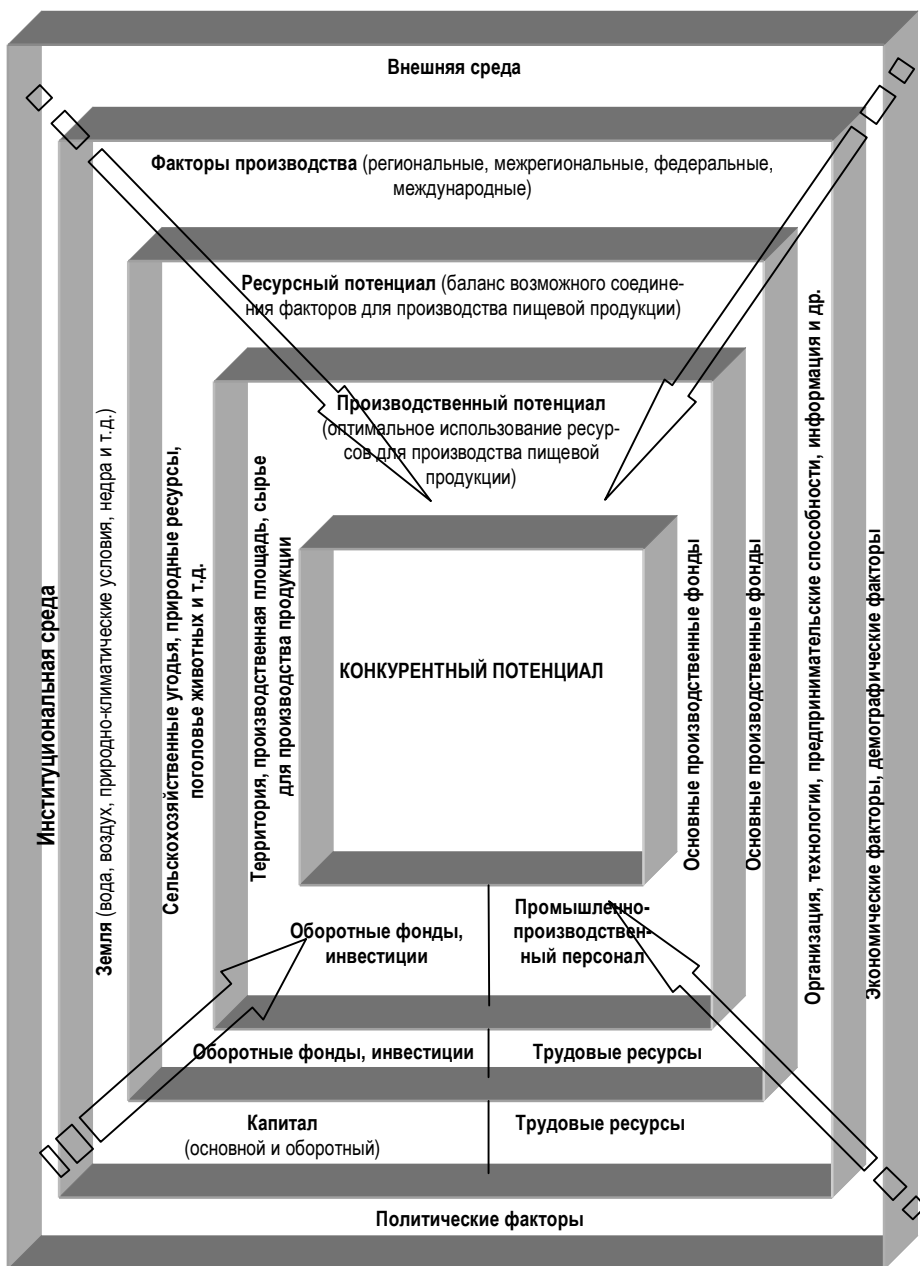


Рис. Формирование конкурентного потенциала предприятий пищевой промышленности

Если соотнести понятия "конкурентный потенциал" и "производственный потенциал", то первый является более емким и сложным, нежели производственный потенциал, представляющий собой оптимальное использование ресурсов для производства пищевой продукции. Конкурентный потенциал включает не только внутренние конкурентные преимущества, возникающие вследствие сильных сторон отрасли, но и внешние конкурентные преимущества, обусловленные рыночной средой. Полагаем, что в новой институциональной среде конкурентный потенциал необходимо рассматривать как совокупность конкурентных преимуществ, отражающих реализацию экономических, социальных и прочих условий хозяйственной деятельности и возможностей реализации производственного потенциала.

Изучение основных условий формирования конкурентного потенциала и его элементов позволило выявить основные взаимосвязи, соподчиненность, роль каждого элемента в качественном его наполнении. Сложность взаимодействия факторов внешней среды производства, ресурсного и производственного потенциалов наглядно представлена на рисунке.

Исходя из иерархии взаимодействия факторов и элементов ясно, что основные составляющие конкурентного потенциала - производственный потенциал и конкурентные преимущества. Однако среди ученых - экономистов нет единого мнения по поводу элементов и содержания производственного потенциала. В этой связи потребовалось разграничение таких понятий как "факторы производства" и элементы производственного потенциала.

К факторам производства большинство экономистов относят "труд, землю, капитал и предпринимательские способности". Нам близка эта позиция, и мы склонны считать, что именно предпринимательские способности как самостоятельный фактор производства приводит в эффективное взаимодействие труд, землю и капитал. Но при этом необходимо уточнить соотношения понятий "факторы производства" и "элементы производственного потенциала", поскольку в литературе зачастую ими оперируют как тождественными понятиями, а среди ученых до сих пор нет единого мнения по поводу включения тех или иных факторов в состав производственного потенциала. Анализ существующих мнений позволяет выделить три основных направления. Так, сторонники первого, рассматривают в составе производственного потенциала основные и оборотные средства (капитал), трудовые ресурсы. Другие исключают из капитала предметы труда, обосновывая это тем, что способности экономического объекта к выпуску определенного объема продукции "существуют независимо от обеспечения его предметами труда". Третьи относят к производственному потенциалу только основные фонды.

Мы придерживаемся мнения, что только учет состояния трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов производства позволит адекватно оценить размер производственного потенциала пищевой промышленности. Рассматривать только основные фонды пищевой промышленности в качестве ее производственного потенциала, думается, неправомерно, так как без привлечения трудовых ресурсов наличное оборудование не имеет реальной возможности производить продукцию, точно так же как и без оборотных средств. В качестве самостоятельных, но взаимообусловленных и взаимосвязанных элементов, составляющих производственный по-

тенциал, необходимо рассматривать состояние основных фондов, оборотных средств и трудовых ресурсов, представленных на уровне предприятия промышленно-производственным персоналом.

От эффективности их взаимодействия будут зависеть результативные показатели деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Рассмотрение конкурентного потенциала отрасли с позиций системного подхода позволяет выявить главную его особенность, которая проявляется в синергетическом эффекте, обусловленном внутренними взаимодействиями элементов потенциала. Взаимодействие преимуществ по всем элементам может обеспечить самоусиливающиеся выигрышные моменты, которые конкурентам трудно скопировать.

Учитывая, что пищевая промышленность является сложной комплексной отраслью и предприятия производят различные виды продовольствия, то очевидно, что для них воздействие конкурентных сил не одинаково по своей значимости. Так, на предприятия масложировой промышленности наиболее значительное влияние оказывает рыночная власть поставщиков, угроза появления товаров-заменителей и появления новых конкурентов. Для мясной и молочной промышленности в силу ограниченности сырьевых ресурсов основной конкурентной силой являются поставщики. Предприятия кондитерской и пивоваренной отраслей испытывают на себе существенную рыночную власть потребителей продукции.

Поскольку конкурентное преимущество всегда является относительным, т.е. выявляется в сопоставлении с другими хозяйствующими субъектами, его уровень необходимо оценивать относительно соответствующей базы. Измерить конкурентное преимущество отрасли производства с помощью количественных показателей достаточно сложно, так как по данным официальной статистики невозможно установить достоверно полную идентичность сопоставляемых объектов (отраслей) по удовлетворяемой потребности, профилю потребителей, фазе жизненного цикла.

Вследствие этого при анализе уровня достигнутых конкурентных преимуществ пищевой промышленности необходимо оценивать:

- конкурентные позиции пищевой промышленности относительно других отраслей;
- конкурентные позиции отрасли по сравнению с иностранными конкурентами;
- конкурентные позиции отрасли в региональном разрезе.

Кроме того, речь может идти о сопоставлении уровня конкурентного преимущества достаточно крупных образований (кластеров) фирм, обладающих идентичными параметрами.

По нашему мнению, для оценки уровня конкурентоспособности пищевой промышленности необходимо использовать совокупность количественных и качественных показателей, отражающих состояние конкурентного потенциала и привлекательность соответствующих отраслевых рынков. К ним можно отнести следующие относительные показатели: коэффициент специализации, соотношение добавленной стоимости и товарной продукции, коэффициент годности основных производственных фондов, соотношение инвестиций и среднегодовой стоимости основных производственных фондов, соотношение среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума, коэффициент обеспеченности собственным сырьем, рентабельность.

Анализ функционирования отраслей пищевой промышленности Саратовской области, выполненный на основе этих показателей, выявил, что основными условиями формирования конкурентных преимуществ пищевой промышленности, являются следующие:

- сильное конкурентное давление поставщиков сельскохозяйственного сырья на производителей продуктов питания (дефицит ресурсов является сдерживающим фактором развития многих видов деятельности по выпуску пищевой продукции);
- рост реальных доходов населения, повлекший за собой изменение структуры спроса на продовольствие (переориентация потребителей на продукцию более высокого качества и большей глубины переработки);
- ужесточение конкуренции на большинстве продовольственных рынков, нарастание интенсивности консолидационных процессов во многих подотраслях пищевой промышленности;
- невысокий уровень рентабельности большей части пищевой продукции (в целом по отрасли - не более 10 %); жесткая зависимость прибыльности производства продукции и добавленной стоимости от степени переработки сырья;
- рост импорта продовольствия вследствие укрепления рубля, роста реальных доходов населения и недостаточной конкурентоспособности отечественных товаров.

В современных условиях актуальным представляется не только выявление или формирование конкурентных преимуществ пищевой промышленности, но и обеспечение устойчивости ее развития. С точки зрения источника конкурентные преимущества подразделяются на преимущества низкого и более высокого ранга. Исследования показали, что наибольшей устойчивостью отличаются конкурентные преимущества, основанные на инновационном качестве продукции и услуг, инновационном обеспечении процессов производства, инновационных методах продвижения товаров на рынке. Стратегическая цель устойчивого развития пищевой промышленности заключается в обеспечении продовольственной безопасности через повышение уровня самообеспечения высококачественными продовольственными ресурсами преимущественно за счет инвестиционно-инновационных факторов развития пищевых предприятий и эффективного развития отечественной сырьевой базы, что требует решения многих проблем их развития и, в первую очередь, кардинальной модернизации всей системы государственного регулирования. Рыночное саморегулирование не позволило большей части предприятий воспользоваться свободой в правильном выборе стратегий своего развития. Стратегические приоритеты развития пищевой промышленности должны учитывать возможные варианты вступления России в ВТО, которое в значительной степени обострит конкуренцию на внутреннем продовольственном рынке. Поэтому участие государства в развитии продовольственного комплекса страны должно быть существенным и включать ряд прямых и косвенных мер по поддержке сырьевой базы, машиностроения для пищевых производств, регулирование внешнеэкономической деятельности, направленное на постепенное импортозамещение и наращивание экспортного потенциала в отрасли. К основным из них можно отнести следующие:

- совершенствование внешнейторговой политики, направленной на снижение зависимости от импорта, поскольку либерализация внешнеэкономической деятельности на продовольственном рынке привела к потере внутренних рынков для отечественных производителей. Считаем что, внешняя продовольственная политика

должна, безусловно, учитывать позиции деловых партнеров на мировом продовольственном рынке, но при этом во взаимоотношении с ними отстаивать собственные национальные интересы. В этой связи актуальны вопросы развития наших экспортных возможностей, улучшение структуры самого экспорта и обеспечение доступа для российских продовольственных товаров на зарубежные рынки;

- изменение налоговой политики государства, так как в настоящий момент предприятия пищевой промышленности не имеют льгот по налогам. В структуре розничной цены сырье занимает до 60 %, а налоги, включаемые в отпускную и розничную цены, - до 30 %. Большой удельный вес налогов и высокая стоимость сырья в цене (хотя и убыточного для сельского хозяйства) не позволяют предприятиям пищевой промышленности иметь необходимый уровень рентабельности. В первую очередь это касается отраслей по первичной переработке сырья (мяса, молока, овощей, зерна). Для "расшивки" этого узкого места государству необходимо обеспечить достаточный уровень дотаций и субсидий на сырье и поднять платежеспособный спрос населения. Здесь наряду с повышением пенсий, пособий, уровня оплаты труда необходимо пересмотреть и нормы, заложенные в формирование стоимости минимальной потребительской корзины. С этим напрямую связано регулирование цен на социально значимые виды продукции, в первую очередь хлеб. На наш взгляд, сегодня целесообразно вместо административных соглашений по временному сдерживанию цен формировать фонды прямой продовольственной помощи для наиболее уязвимых слоев населения;

- развитие финансово-кредитного механизма, создание благоприятного инвестиционного климата, развитие системы консалтинговых услуг, лизинга, особенно для предприятий малого бизнеса.

Анализ современных форм отношений государства и малого бизнеса показал, что на поверхности явлений государство законодательно пытается дать импульс развитию малого предпринимательства, разрабатывая и принимая программы его поддержки. Однако, несмотря на все усилия институционального характера, условия для устойчивого развития малого предпринимательства не сформированы. В значительной степени это связано с незавершившейся трансформацией социально-экономической системы. Для выполнения институтом малого предпринимательства его функций необходимо преодолеть институциональное противоречие между государственностью и малым предпринимательством. Создание эффективных собственников, обеспечение развития малого бизнеса, государственное стимулирование его развития, создание равных условий конкуренции являются основными институциональными факторами формирования конкурентного потенциала предприятий пищевой промышленности.

Государственное невмешательство применимо лишь к системе совершенных рынков. В российской действительности, когда существуют многочисленные дефекты продовольственного рынка, государственное вмешательство в экономические процессы необходимо. Полагаем, что оптимальное соотношение государственного и рыночного механизмов регулирования будет способствовать наращиванию конкурентного потенциала отрасли и обеспечит ее устойчивое развитие.

ИННОВАЦИОННЫЙ ТРУД И ЕГО МОТИВАЦИЯ

Приоритетным направлением развития страны до 2020 года правительство РФ определило резкое повышение производительности труда через создание мотивационного отношения к труду. В настоящее время Россия по этому показателю отстает от США и стран Европы.

Причиной такого положения является переход нашей экономики на рыночные отношения, что вызвало резкий спад производства, смену собственника, массовый уход из производства высококвалифицированных специалистов, отмену директивного контроля за темпами роста производительности труда. В настоящее время на предприятиях не только не следят за этим важнейшим экономическим показателем, его даже формально не рассчитывают. Более того, новое поколение специалистов, сформировавшихся в рыночных условиях, даже не знает, как этот показатель рассчитывается, а значит, и какие факторы приводят к его повышению. Тем более не знает о необходимости тесной взаимосвязи его с размером оплаты труда.

Инновационное отношение к труду - труд, ориентированный на все новое, прогрессивное. Именно поэтому такое отношение к труду способно резко повысить производительность труда. Но инновационная модель поведения каждого работника сама собой не возникает, ее надо создавать.

Одним из направлений создания инновационного отношения к труду является его мотивация.

Инновационная модель поведения работников предполагает высокий профессионализм в своей квалификации, создание и овладение новшествами. За низкую заработную плату, которая сейчас существует в нашей стране, работники не заинтересованы учиться и создавать новое. Более того, в этом не заинтересованы и некоторые предприниматели, которым выгоден дешевый, а значит, низкоквалифицированный труд.

Отсюда, для решения поставленной правительством задачи необходимо, прежде всего, создание интереса у работников предприятий к повышению производительности труда. А это предполагает знание причин, вызывающих рост этого показателя и создание системы стимулирования за приведение в действие каждой из этих причин.

Производительность труда - эффективность использования живого труда. За эффект для расчета этого показателя принимается фактически чистая продукция ($Q_{фчп}$), за затраты труда - численность всего персонала предприятия ($Ч_{ппп}$) или $чел$

лучше - полная трудоемкость производства (Тпол, час).

Факторы, вызывающие общий рост производительности труда в условиях прерывного производства видны из формул (1) и (2):

$$J\overline{P}_{\text{фчп}} = J\overline{T}_{\text{тех}} \cdot J\frac{1}{\overline{t}_{\text{ед}}} \cdot J\overline{C}_{\text{ед}} \cdot J(1 - Y_{\text{ов.тр}}) \cdot J\frac{1}{\overline{C}_{\text{ППП}}}, \quad (1)$$

или

$$J\overline{P}_{\text{фчп}} = J\overline{T}_{\text{тех}} \cdot J\frac{1}{\overline{t}_{\text{ед}}} \cdot J\overline{C}_{\text{ед}} \cdot J(1 - Y_{\text{ов.тр}}) \cdot J\frac{1}{\overline{T}_{\text{полн}}}, \quad (2)$$

где J - индекс,

$\overline{t}_{\text{ед}}$ - средняя трудоемкость единицы продукции,

$\overline{T}_{\text{тех}}$ - технологическая трудоемкость всего объема производства,

$\overline{C}_{\text{ед}}$ - средняя цена единицы продукции,

$Y_{\text{ов.тр}}$ - доля овеществленного труда в объеме валовой продукции,

$\overline{C}_{\text{ППП}}$ - численность персонала предприятия,

$\overline{T}_{\text{полн}}$ - полная трудоемкость объема производства.

Из формул также видно, что к факторам, вызывающим рост производительности труда и зависящим от коллектива предприятия относятся: снижение удельной трудоемкости, рост объема производства в натуральном выражении, снижение материалоемкости и оптимизация численности персонала (увеличение доли основных рабочих при сокращении общей численности персонала - формула (1), или оптимизация структуры полной трудоемкости - формула (2)).

Отсюда, инновационное мышление работников предприятия должно быть направлено именно на эти процессы.

Заинтересовать коллектив в этом можно только путем установления зависимости их заработной платы от эффекта, полученного не от общего повышения производительности труда, а только той его части, которая была вызвана снижением трудоемкости, материалоемкости, увеличением объема производства в натуральном выражении и совершенствованием структуры кадров, или снижением постоянной части полной трудоемкости (трудоемкости обслуживания и управления).

Принимая во внимание, что общий уровень заработной платы любого работника должен состоять из гарантированной и сверхгарантированной частей, именно последняя должна быть поставлена в прямую зависимость от названных величин. (см. рисунок).

Как видно из схемы, увеличение эффекта от роста цен на готовую продукцию (в формулах) - не учитывается при формировании ФОТ, т.к. не зависит от усилий работников предприятия и, тем более, не связано с инновациями.

Понятно также, что снижение трудоемкости, материалоемкости, увеличение объема производства в натуральном выражении зависят от инновационного отношения работников к своему труду, т.к. предполагает совершенствование техники, технологии, организации производства, труда и управления. То есть, прогрессивное изменение перечисленных показателей, формирующих сверхгарантированную часть ФОТ (рисунок), возможно только под влиянием внедрения мероприятий научно-технического прогресса.

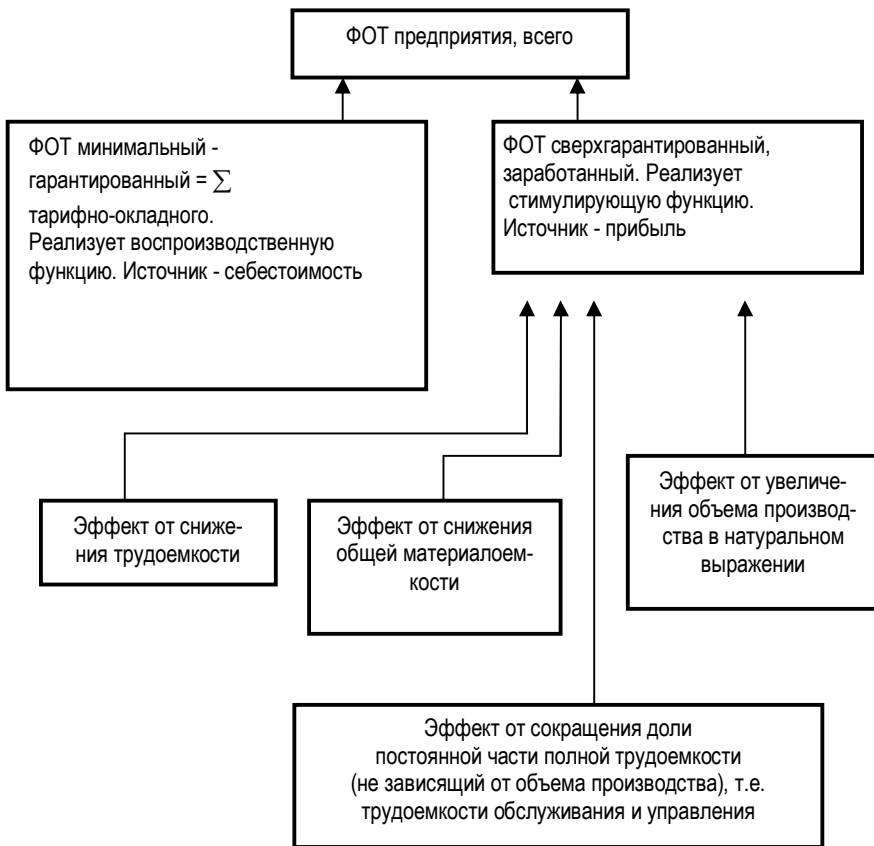


Рис. Направления формирования общего ФОТ предприятия

Из изложенного следует, что только путем установления прямой зависимости ФОТ предприятия, а, следовательно, и заработной платы каждого работника от повышения эффективности использования их труда может быть создано инновационное отношение к труду, способствующее росту производительности труда.

В.Н. Лазарев

*Ульяновский государственный
технический университет*

К ВОПРОСУ О ВЫБОРЕ КОНКУРЕНТНЫХ СТРАТЕГИЙ М. ПОРТЕРА

М. Портер выделяет "три внутренне согласованных варианта базовой стратегии (которые могут использоваться по отдельности или в комбинации), чтобы соз-

дать устойчивую позицию на длительный срок и достичь превосходства над конкурентами в отрасли": абсолютное лидерство в издержках (лидерство в минимизации издержек); дифференциация; фокусирование (фокусирование на издержках; фокусирование на дифференциации)¹. А. Томпсон и А. Стрикленд достаточно полно раскрывают состояние рынка, определяющего выбор в качестве основной стратегии лидерство в минимизации издержек:

- ценовая конкуренция среди продавцов особенно сильна;
- производимый в отрасли продукт стандартен, характеристики товара отвечают требованиям всего круга потребителей (такие условия разрешают покупателям принимать решение о покупке исходя только лишь из самых хороших цен);
- существует несколько способов дифференциации продукта с целью привлечь покупателя (при условии, что различия между товарными марками не имеют значения для покупателя), однако различия в цене для покупателя существенны;
- большинство покупателей используют продукт одинаковым образом - удовлетворяя общим требованиям по использованию, стандартизированный продукт полностью удовлетворяет нужды покупателей. В этом случае именно цена, а не особенности или качество товара, является доминирующим фактором, определяющим потребительские предпочтения;
- затраты покупателей на переключение с одного товара на другой достаточно низки, что дает им определенную свободу выбора в поиске товаров с более низкой ценой;
- существует большое количество покупателей, имеющих серьезную силу для снижения цены².

Данная характеристика рынка по существу отражает модель, близкую к чистой конкуренции, признаками которой, по мнению Р. Фатхутдинова, являются: большое число продавцов и покупателей; недифференцированные, полностью взаимозаменяемые товары; полное отсутствие рыночной силы³.

Стратегия лидерства в минимизации издержек, согласно классификации Ж.-Ж. Ламбена, отражает внутренние конкурентные преимущества предприятия. "Конкурентное преимущество является "внутренним", если оно базируется на превосходстве фирмы в отношении издержек производства, менеджмента фирмы или товара, которое создает "ценность для изготовителя", позволяющую добиться себестоимости меньшей, чем у конкурента. Внутреннее конкурентное преимущество - это следствие более высокой "производительности", которая обеспечивает фирме большую устойчивость к снижению цены продаж, навязываемому рынком или конкуренцией"⁴.

Основной стратегией, отражающей внешние конкурентные преимущества предприятия, является стратегия дифференциации. "Внешнее конкурентное преимущество обеспечивает фирму повышенной *рыночной властью*. Оно может прину-

¹ Портер Е.М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов: Пер. с англ. М., 2005. С. 72.

² Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. М., 1998. С. 220.

³ Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учеб. для вузов. 3-е изд., М., 1999. С. 146.

⁴ Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок: Пер. с англ. СПб., 2006. С. 369.

диль рынок согласиться платить более высокую цену, чем у приоритетного конкурента, который не имеет соответствующего отличительного качества. Стратегия, основанная на внешнем конкурентном преимуществе, является стратегия дифференциации¹. Отличительной особенностью стратегии дифференциации является отличие товара по его инновационным характеристикам. "Товар или услуга могут быть дифференцированными, если они обладают одной или несколькими из следующих инновационных особенностей: они построены по другому принципу, они проще, они быстрее или совершеннее:

- Другой принцип действия: товар или услуга основаны на другой технологии или ином принципе действия, хотя конечный результат и цена могут быть одинаковыми (банковские услуги по телефону).

- Упрощение: товар экономит усилия, количество операций, энергию (приложения к Windows).

- Ускорение: товар работает быстрее своих традиционных аналогов.

- Усовершенствование: товар обеспечивает пользователю большую эффективность или большой сервис (процессор "Pentium" в микрокомпьютерах)².

В обобщенном виде применение стратегии дифференциации обусловлено достаточно высокими НТП, который, в свою очередь способствует монополизации рынка. "Эта "власть над рынком" ставит фирму в привилегированное положение, позволяет получать прибыль, превышающую среднерыночную"³. Стратегия дифференциации в случае изменения ситуации на рынке, повлекшей за собой замедление роста компании, замещается стратегией диверсификации. Условия реализации стратегии дифференциации и стратегии диверсификации в определенном смысле тождественны, что соответствует мнению М. Портера: "При выборе стратегии диверсификации нужно руководствоваться двумя принципами: отрасль должна быть *одновременно* прибыльной в силу своей структуры и способствовать образованию взаимосвязей между подразделениями в данной отрасли и другими подразделениями компании"⁴.

Следующими конкурентными стратегиями являются стратегии фокусирования на дифференциации и фокусирования на издержках. Главное отличие сфокусированных стратегий от стратегий дифференциации и лидерства в минимизации издержек заключается в их ориентации на "узкую часть сегмента"⁵. Сфокусированная стратегия дает преимущества, "если (1) иметь более низкие, чем у конкурентов, издержки на заданной рыночной нише, (2) иметь возможность предложить потребителям данного сегмента что-то отличное от конкурентов. Сфокусированная стратегия низких издержек связана с рыночным сегментом, на котором требования покупателей к издержкам (а, следовательно, и к цене) существенны в отличие от остального рыночного пространства. Сфокусированная стратегия дифференциации зависит от покупательского сегмента, который требует уникальных характеристик и

¹ Ламбен Ж.-Ж. Указ. соч.

² Там же. С. 388.

³ Там же. С. 389.

⁴ Портер Е.М. Конкурентное преимущество: Пер. с англ. 2-е изд. М., 2006. С. 510.

⁵ Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Указ. соч. С. 233.

атрибутов товара"¹. Таким образом, сфокусированная стратегия дифференциации основывается на инновационном характере развития, сфокусированная стратегия низких издержек учитывает чувствительность покупателей к ценам, которая тем выше, чем выше уровень монополизации рынка.

Общность данных стратегий фокусирования с базовыми конкурентными стратегиями подчеркивается М. Портером, который, анализируя общие условия, связанные с реализацией базовых вариантов стратегии, утверждает, что условия применения стратегии фокусирования - есть сочетание условий и мер применения как стратегии абсолютного лидерства в издержках, так и стратегии дифференциации².

Стратегии лидерства в минимизации издержек и дифференциации имеют достаточно четко обозначенные области применения. Однако при определенных условиях отличия между данными стратегиями стираются и появляется область действия так называемой стратегии оптимальных издержек. Отличительной особенностью данной стратегии является "умение разработать и внедрить дополнительные атрибуты товара с меньшими затратами или предложить продукцию, отличную от аналогов конкурентов (по своим возможностям) по ценам, приемлемым покупателям. ... На рынках, где покупательские предпочтения делают дифференциацию продукта нормой и многие покупатели смотрят одновременно и на цену, и на ценность товара, стратегия оптимальных издержек предпочтительнее чистых стратегий низких издержек или дифференциации"³.

Данной позиции придерживается и М. Портер, подчеркивающий, что "компания, идущая по пути дифференциации, не должна забывать и об издержках: любые, даже самые высокие наценки не приведут ни к чему, если компания будет занимать не выгодную по издержкам позицию"⁴. В другом месте М. Портер говорит о "несовместимости лидерства в минимизации издержек и дифференциации", а, с другой стороны, утверждает о том, что "сокращение издержек не всегда требует уступок в области дифференциации продукта"⁵. Противоречивость позиции автора заключается не в ее ошибочности, а в сложности проведения четкой границы между областями применения данных стратегий.

Изложенное, с учетом результатов ранее проведенных исследований⁶, позволяет определить качественные и количественные характеристики условий применения конкурентных стратегий (см. рисунок). Представленные закономерности отображают исследуемые процессы в крайних формах их проявления и, поэтому, имеют идеализированный, теоретический характер. Однако данная теоретическая конструкция, с учетом структуризации развития рынка (олигополия, монополистическая конкуренция и т.д.), шкалирования уровней развития регресса и прогресса (низкий, средний, высокий) позволяют конкретизировать данные закономерности и обеспе-

¹ Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Указ. соч. С. 234.

² Портер Е.М. Конкурентная стратегия... С. 79.

³ Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Указ. соч. С. 231-233.

⁴ Портер Е. М. Конкурентное преимущество... С. 43.

⁵ Там же. С. 48.

⁶ Лазарев В.Н. О взаимосвязях транзакционных, управленческих и производственных издержек // Вестн. Самар. гос. экон. ун-та. 2007. №10 (36). С. 64-68.

		Характер научно-технического развития	
		Регресс	Прогресс
Характер развития рынка	Совершенная конкуренция	Лидерство в минимизации издержек Широкие целевые сегменты, низкая, стабильная доходность $TR > ИУ$ $ИУ > ИП$ $TR > ИП$ $ИП2 < (TR \times ИУ)$ 1	Фокусирование на дифференциации Узкие целевые сегменты, низкая, рискованная доходность $TR > ИУ$ $ИП > ИУ$ $ИУ2 < (ИП \times TR)$ 2
	Монополия	Фокусирование на издержках Узкие целевые сегменты, высокая, стабильная доходность $ИУ > TR$ $3 ИУ2 > (ИП \times TR)$	Дифференциация Широкие целевые сегменты, высокая рискованная доходность $ИУ > TR$ $ИП > ИУ$ $ИП > TR$ $ИП2 > (ИУ \times TR)$ 4

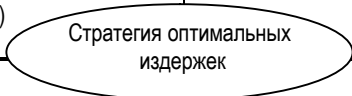


Рис. Области применения конкурентных стратегий:

ИУ, TR, ИП - величины, соответственно, управленческих, транзакционных и производственных издержек

читать практическую значимость, заложенного в данной модели, алгоритма выбора конкурентных стратегий развития предприятия.

Ю.Г. Лебедева

*Самарский государственный
технический университет*

ФАКТОРЫ РИСКА НЕВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПРОДАЖ ПРОДУКЦИИ

Экономическая деятельность любого предприятия реализуется в условиях неоднозначности протекания рыночных процессов, многообразия возможных состояний и ситуаций при осуществлении принятых решений. Поэтому при разработке управленческих решений нужно стремиться к минимизации неопределенности. В условиях политической и экономической нестабильности вероятность возникновения рисков ситуации значительно возрастает.

Значительный рост убыточных предприятий позволяет сделать вывод о том, что без учета фактора риска в предпринимательской деятельности не обойтись, без этого сложным является получение адекватных реальным условиям результатов деятельности.

Несмотря на то, что в экономической сфере риск присутствует постоянно, изучен он недостаточно. Во многом это объясняется тем, что долгое время данная категория относилась к практике, не являясь объектом теоретических исследований. Для минимизации вероятности возникновения рисков ситуации в ходе деятельности предприятия и фирмы необходимо изучить факторы, влияющие на риск.

Под термином "фактор риска" понимаются сущность процессов или явлений, способствующих возникновению того или иного вида риска и определяющих его характер.

В современной экономической литературе существуют различные классификации факторов риска. Количество учитываемых рискообразующих факторов достаточно велико и, их классификация несоизмеримо сложнее классификации рисков.

Рассмотрим основные классификации факторов риска более подробно.

Наиболее часто встречается деление факторов риска на внешние и внутренние. К внешним, для производственного предприятия относятся факторы, обусловленные причинами, не связанными непосредственно с деятельностью самого предприятия. К ним относятся факторы, возникающие в различных сферах деятельности: политической, научно-технической, социально-экономической и экологической.

Внутренними факторами риска считаются факторы, появление которых обусловлено или порождается деятельностью самого предприятия. Это факторы риска воспроизводственной деятельности, сферы управления, производства и сферы обращения.

А.В. Постюшков, Е. Карни и К.А. Уильямс делят все рискованные факторы на контролируемые и неконтролируемые.

Под контролируемыми факторами при этом понимают те, которые поддаются внутреннему управлению со стороны предприятия.

К неконтролируемым внешним факторам относятся покупатели, поставщики, правительство, конкуренция, технологии, печать и др.

В.А. Чернов разделяет факторы риска по степени управляемости на три группы:

- управляемые (регулируемые) - факторы, характеризующие качество работы коллектива, уровень организации производства и труда, качество управленческой работы, степень использования ресурсов, эффективность хозяйственного процесса;

- условно нерегулируемые (труднорегулируемые) - факторы и условия, зависящие в основном от предыстории функционирования анализируемого объекта и в исследуемом периоде с трудом или частично поддающиеся воздействию со стороны рассматриваемого субъекта управления (на предприятии к ним относятся объем и структура основных средств, характеристики технического уровня производства, структура производственного персонала и др.);

- неуправляемые (нерегулируемые) - факторы и условия, которые не могут быть изменены субъектом управления (климатические, геологические, политические, условия реализации продукции и др.) [1, с. 27].

К основным факторам, ограничивающим риск, В.А. Чернов относит те, которые наиболее существенно позволяют регулировать его значение.

Другой вариант деления факторов риска используют в своих исследованиях А.М. Дубров, Б.А. Лагоша, Е.Ю. Хрусталева, а также М.В. Грачева. Все факторы они разбивают на объективные, не зависящие от предприятия (инфляция, анархия, конкуренция, политические и экономические кризисы, экология, налоги и т. д.), и субъективные, непосредственно характеризующие данное предприятие (производственный

потенциал, техническое оснащение, уровень производительности труда, проводимая финансовая, техническая и производственная политика и т. д.) [2, с. 14].

Из всех известных видов риска наиболее интересными для промышленного предприятия являются риски связанные с производством и реализацией продукции - производственно-хозяйственные риски. На наш взгляд, данный вид риска является одним из наиболее значимых для организации, т.к. источником прибыли любого промышленного предприятия является выпускаемая предприятием продукция. В случае не выполнения плана сбыта продукции предприятие теряет планируемую прибыль, что может привести к нехватке средств для погашения платежей по обязательствам организации, а также может повлечь за собой отказ предприятия от выполнения планируемых мероприятий. Предприятие, постоянно сталкивается с возможностью возникновения данного вида риска, поэтому дадим классификацию факторам риска не выполнения плана продаж продукции.



Рис. Факторы риска невыполнения плана продаж продукции

Предлагается различать факторы риска на три группы: управляемые, условно регулируемые, неуправляемые. К управляемым относятся факторы, на которые предприятие может оказать влияние.

К условно регулируемым относятся факторы, на которые помимо предприятия оказывают влияние и внешние источники. Так, например, при выборе вида производимой продукции организация ориентируется на рынок, следовательно, этот фактор регулируется не только предприятием, поэтому данный фактор является условно регулируемым.

Следует отметить, что представленные факторы риска могут быть факторами присущими и другим видам рынка. Поэтому необходим комплексный подход при оценке рисков организации.

* * *

1. Чернов В.А. Анализ коммерческого риска / Под ред. Баканова. М., 1998.
2. Куница Н.Н. Экономическая динамика и риски. М., 2004.

В.П. Минаева
*Самарский государственный
экономический университет*

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК МЕЖДУНАРОДНО-ПРИЗНАННОГО ИНСТИТУТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

В настоящее время Россия остается одной из стран с наиболее высокими показателями природоемкости, низкими показателями энергоэффективности экономики и является источником около 17% выбросов парниковых газов в атмосферу. Политика нашей страны в отношении интеграции в мировое экономическое пространство определяет необходимость привлечения внимания к повышению эффективности использования энергоресурсов и минимизации воздействия на окружающую среду. Однако в базовых отраслях Российской экономики различного рода загрязнения и отходы продолжают оставаться основным материальным продуктом, и в социально-экономической сфере сохраняются: неконкурентоспособная продукция, товары и услуги, энерго-ресурсоемкость и экологичность которых в несколько раз хуже, чем у западных аналогов; немислимое для западной экономики накопление отходов в окружающей среде, изымающее из обращения большую часть национальных ресурсов и снижающее локальный и общий уровни техногенно-экологической безопасности.

Большинство предприятий России имеет изношенное не эколого-ориентированное оборудование и инструмент, привычки к дешевым материальным и энергетическим ресурсам, несоблюдению природоохранных требований. Вопросы эффективности использования энергии, сырья и материалов часто рассматриваются вне зависимости с экологическими аспектами. Такие технологии иницируют активные природоразрушающие процессы регионов, приводят к значительным ущербам, рискам, увеличению заболеваемости населения из-за неблагоприятного экологического фактора, который во все большей степени сдерживает экономический рост, ухудшает качество жизни населения.

Налицо низкий уровень компетенции специалистов и персонала в вопросах промышленной безопасности, производства качественной экологически чистой продукции, экологического управления и охраны окружающей среды, отсутствие экологического аудита.

Сложная экологическая и техногенная ситуация является основным препятствием для устойчивого социально-экономического развития. ОЭСР и МБРР было показано, что 2/3 зарубежных потенциальных инвесторов напуганы неустойчивостью природоохранного законодательства и стандартов ("правил игры"). Такое положение не позволяет им учесть реальный техногенно-экологический риск и оценить необходимые гарантии для их инвестиций. Поэтому необходимо реализовать такую систему проектов, которая сделает подобные риски более прозрачными и привлекательными для инвестиций, приватизации, развития инфраструктуры и т.п.

В настоящее время становится неизбежным, что в процессе управления общественным производством для достижения оптимального развития, удовлетворения потребностей людей, необходимо учитывать не только отрицательные последствия, порождаемые техногенным развитием общества, но и предотвращать негативные последствия. Устойчивое развитие требует насущную необходимость гармонизации существующего опыта и ментальности РФ с современными мировыми и европейскими подходами, такими, как управление состоянием окружающей среды, экологический аудит, оценка жизненного цикла, чистое производство.

Одним из действенных инструментов решения взаимосвязанных задач охраны окружающей среды, рационального использования ресурсов и обеспечения устойчивого экономического роста является развитие современных систем менеджмента и, прежде всего, - систем экологического менеджмента.

В соответствии с международной терминологией стандартов ИСО серии 14000, система экологического менеджмента (СЭМ), представляет собой часть общей системы менеджмента, которая включает организационную структуру, планирование, распределение ответственности, практическую деятельность, процедуры, процессы и ресурсы, необходимые для разработки внедрения, достижения целей экологической политики, ее пересмотра и корректировки.

Система экологического менеджмента должна соответствовать общей стратегии политики организации, помогать руководству осуществлять эколого-ориентированное производство, получать желаемый финансовый результат и способствовать усилению ее позиций. При этом основной целью каждого предприятия, должна стать оценка материально-энергетического баланса в виде оценки жизненного цикла, выявление оптимальных технологий, улучшающих экологические и экономические показатели производства и продукции. Простейшая оценка соотношений вход/выход высветит удельную энерго- и ресурсоемкость всего производства. При помощи анализа материальных потоков можно: следовать за сырьевыми материалами по производству; привязывать отходы и выбросы к их источникам и устанавливать приоритеты для их предотвращения и уменьшения; узнавать, из каких источников информация и данные могут быть извлечены; анализировать "слабые" точки" и пр. При этом очевидна эффективность применения современных информационных технологий для построения и последующего анализа потоковых схем.

Система ИСО 14000 ориентирована не на количественные параметры (например, объем выбросов), и не на требования использовать или не использовать те или иные технологии. Основным предметом ИСО 14000 является интегрированная система экологического управления, наличие которой предполагает, что на предприятии: введены и соблюдаются процедуры управления окружающей средой; подготовлены по этим процедурам документы, назначены ответственные за конкретные области экологически значимой деятельности.

Предприятие в специальном документе должно объявить о своем стремлении соответствовать национальным нормативам и национальному природоохранному законодательству, гармонизированному с международным экологическим правом. Именно соответствие стандарту ИСО 14001 и является предметом сертификации предприятия.

За последние годы все больше предприятий в различных странах мира последовательно используют эти современные возможности. Полученный опыт показывает, что нацеленность предприятий на экономический успех, имидж, определяется возрастом как, мотивации участников, так и степени реализации идей чистого производства. С внедрением "чистого производства" предприятие входит в состояние установления *продолжающегося процесса улучшения* с экологической и экономической точек зрения. Чтобы гарантировать такой процесс необходимо организовать внутри предприятия структуру, дающую возможность управления этими улучшениями.

Экологическая политика предприятия по системе ИСО 14000 должна включать следующие требования: заявление о природоохранной политике, которое предприятие подкрепляет реальными экологически ориентированными и экономически направленными мероприятиями; программу, определяющую снижение загрязняющих веществ в выбросах и описанную ответственность, оценку воздействия на окружающую среду; дневник экологических наблюдений; организационную схему управления охраной окружающей среды.

Анализ зарубежного опыта предприятий успешно внедривших и добившихся надежного функционирования СЭМ, свидетельствует о том, что эта система имеет ряд серьезных структурных, рыночных, природоохранных, ресурсных, рискованных *преимуществ*, которые способствуют повышению устойчивости и результативности не только экологической деятельности предприятия, но и экономической эффективности организации в целом. Предприятия рассчитывают как на внешние, так и на внутренние выгоды. К внешним выгодам относятся: смена ЭКО-имиджа в глазах общественности; выполнение обязательных условий, возможные соглашения с государством; предупреждение ЭКО-действий. К внутренним - сокращение затрат (например, уменьшение обязательных экологических платежей); уменьшение рисков (чрезвычайных ситуаций, медицинских проблем и др.); возрастание уверенности в организации (страхование, кредиты, разрешения).

Внедрение систем экологического менеджмента на российских предприятиях не было лавинообразным, как это происходило и происходит во многих развитых странах. Российские предприятия сталкивались на своем пути с серьезными трудностями. Одной из них оказалась сложность понимания самого предмета предлагаемых изменений. Многие руководители не рассматривали систему управления в качестве ключевого элемента любой деятельности, тем более природоохранной. Стан-

дарты ИСО 14000 традиционно воспринимались как технические требования. Руководители организаций, внедрявшие систему менеджмента качества лишь с целью получения сертификата соответствия, не видели потенциальных возможностей современных систем управления, заявляя, что внешние преимущества незначительны и не могут окупить затраты на ее создание и сертификацию.

За последние годы ситуация существенно изменилась. Приумножен опыт во внедрении СЭМ, усовершенствовано природоохранное законодательство, возрос профессиональный уровень и внимание к вопросам охраны окружающей среды многих общественных организаций, а также уровень понимания проблем в органах государственной власти. Появился интерес к инструментам экологического менеджмента, а именно к анализу экологической результативности предприятий, к подготовке и распространению не только экологической отчетности, но и отчетности в области устойчивого развития.

Несмотря на то, что влияние рыночных факторов растет слишком медленно, снижается административное давление, накапливается опыт, распространяются сведения о результатах внедрения СЭМ. По данным Общественного регистра сертификации систем экологического менеджмента, число сертифицированных предприятий растет, их число уже более ста.

Все более распространенным становится поэтапное внедрение подхода СЭМ, наиболее применяемых для конкретных организаций и использование полученных результатов для совершенствования рыночной позиции и отношений с заинтересованными сторонами в целом. Однако подавляющая часть российских предприятий по-прежнему не имеет интегрированной системы экологического управления, отсутствует внешний экологический аудит.

Необходимо, чтобы Россия стала неотъемлемым звеном развития современных систем менеджмента. Успешная реализация этих перспектив потребует эффективной координации усилий предприятий, местных властей, органов государственного управления и международных структур. Наиболее эффективным средством достижения этих целей может стать создание Регионального Центра Чистого Производства, который позволит "капитализировать" одновременное и согласованное применение этого подхода при развивающемся международном сотрудничестве.

Появляются отложенные выгоды в виде кредита доверия к организации со стороны отечественных и зарубежных партнеров, населения, потенциальных работников и государственных органов. К долговременным и очень существенным системным преимуществам внедрения СЭМ, можно отнести совершенствование управления предприятием. Проявления внедрения системы экологического менеджмента могут и должны быть взаимосвязаны и системными рыночными и рисковыми изменениями. В совокупности они приведут к эффекту синергии, запустят механизм последовательного улучшения организации, способствуя результативности и эффективности предприятия в целом. Главным результатом внедрения системы экологического менеджмента на предприятиях согласно ГОСТ Р ИСО 14000 следует считать последовательные кардинальные изменения самой структуры производства, улучшение эффективности работы предприятий, доказательство возможности повысить общую стратегию роста предприятий и устойчивого развития регионов и страны в целом.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ НАСЕЛЕНИЯ

Занятость представляет собой область социальной действительности или общественных отношений, содержащую в себе социальное противоречие между желанием лиц наемного труда обладать рабочим местом как средством реализации целей жизненного существования и ограниченным, по тем или иным причинам, количеством рабочих мест.

Уровень занятости характеризует степень использования трудоспособного населения в сфере общественно полезного труда. Уровень занятости рассчитывается как отношение численности занятого населения к численности экономически активного населения. Величина данного показателя отражает сложившуюся экономическую ситуацию в стране. Она зависит от развития производительных сил, научно-технического прогресса в обществе, уровня благосостояния населения. Различают полную, частичную и скрытую занятость.

Полная занятость предполагает создание таких условий жизни, при которых каждому трудоспособному человеку предоставляется возможность при его желании быть занятым или незанятым. Полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте должно быть обязательно занятым. В силу ряда обстоятельств отдельные трудоспособные лица могут и не участвовать в процессе труда (женщины, ухаживающие за детьми; люди, не работающие потому, что желают сменить профессию и др.). Полная занятость достигается, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением, что является довольно редким событием в условиях рыночной экономики.

Частичная занятость предполагает заранее обусловленную работу в течение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели. Она присуща странам с высоким уровнем экономического развития, где состояние науки создает экономические условия для частичной занятости. Неполный рабочий день (неделя) может более широко использоваться особенно среди женщин, не как вынужденная, а как сознательно выбранная форма организации труда.

Особого внимания заслуживает скрытая занятость, при которой работники трудятся не по своей воле в режиме неполной занятости, пользуются отпусками по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Такая неполная видимая занятость преуменьшает реальное число безработных¹.

Выделяются несколько типов безработицы: сезонная, фрикционная, структурная, циклическая и т.д.

Фрикционная безработица связана с переходом работников с одной работы на другую добровольно или из-за увольнения. В результате перехода (во время поиска

¹ Салин В.Н., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: Учебник. М., 2001. С. 50-51.

или ожидания другой работы) эти люди оказываются как бы между работами. Многие экономисты считают, что в рыночной экономике существование определенного уровня фрикционной безработицы является неизбежным и в определенной мере желательным фактом, поскольку с этим переходом связано решение проблемы получения для рабочего более высокого дохода, а для общества - более рационального распределения трудовых ресурсов.

Структурная безработица, при которой наличие незанятых лиц со-седствует с наличием вакансий из-за профессионального и географического несоответствия безработных и рабочих мест, а также из-за недостаточного уровня профессиональной подготовки. Фрикционная безработица отличается от структурной тем, что у "фрикционных" безработных есть навыки, которые они могут продать (реализовать), а "структурные" безработные не могут сразу получить работу без дополнительного профессионального обучения и переподготовки. В связи с этим структурная безработица считается более длительной и серьезной.

Циклическая безработица обусловлена спадом экономического цикла, когда занятость сокращается, а безработица растет.

Сезонная безработица. Этот вид безработицы касается лиц, которые имеют работу только в определенные периоды (например, в разгар сельскохозяйственных работ), а в остальное время года не заняты.

Классическая безработица возникает при высвобождении рабочей в целях повышения заработной платы. Следует отметить, что к понятию прибегают, когда хотят переложить ответственность за безработицу на самих трудящихся, выступающих за повышение заработной платы.

Технологическая безработица является следствием вытеснения рабочей из производства в связи с его автоматизацией и внедрением новых технологий. По аналогии с классической безработицей отнесение безработных к этому типу часто обусловлено политическими мотивами, стремлением перенести центр тяжести на результаты технического прогресса, а не на организационные недостатки общества.

Для характеристики трудовых ресурсов и занятости населения используются абсолютные и относительные показатели.

К абсолютным показателям относятся численность трудовых ресурсов, также показатели, характеризующие естественное и механическое движение трудовых ресурсов.

Численность трудовых ресурсов определяется следующим образом: из общей численности лиц трудоспособного возраста исключают численность неработающих инвалидов I и II групп (рабочего возраста), вычитают также численность пенсионеров трудоспособного возраста, получающих пенсии по возрасту на льготных условиях, и прибавляют численность фактически работающих подростков и лиц пенсионного возраста.

При определении численности трудовых ресурсов в рамках отдельных регионов учитывается также сальдо маятниковой миграции (последняя представляет собой ежедневное передвижение работающих к месту работы одного региона в другой и обратно к месту своего жительства).

Изучение маятниковой миграции имеет большое аналитическое значение, поскольку она оказывает влияние на уровень занятости трудовых ресурсов в регионе и сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда.

Под естественным движением трудовых ресурсов понимается изменение их численности, не связанное с миграцией населения. Естественное движение трудовых ресурсов характеризуется их пополнением, выбытием и естественным приростом.

Естественное пополнение трудовых ресурсов происходит за счет вступления в трудоспособный возраст подростков, а также за счет привлечения к общественному труду пенсионеров и лиц в возрасте до 16 лет. Естественное выбытие трудовых ресурсов происходит за счет смертности, перехода на пенсию или инвалидность, прекращения работы лицами нетрудоспособного возраста.

Естественный прирост трудовых ресурсов - это разность между естественным пополнением и естественным выбытием трудовых ресурсов.

Под механическим движением трудовых ресурсов понимается изменение их численности за счет миграции.

Для характеристики интенсивности изменения численности трудовых ресурсов и проведения сравнительного анализа используются следующие относительные показатели:

- коэффициент естественного пополнения трудовых ресурсов:

$$K_{\text{ест.поп}} = \frac{\text{Естественное пополнение трудовых ресурсов}}{\text{Среднегодовая численность трудовых ресурсов}} \cdot 1000 \text{‰} ;$$

- коэффициент естественного выбытия трудовых ресурсов:

$$K_{\text{ест.вьб}} = \frac{\text{Естественное выбытие трудовых ресурсов}}{\text{Среднегодовая численность трудовых ресурсов}} \cdot 1000 \text{‰} ;$$

- коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов:

$$K_{\text{ест.пр}} = K_{\text{ест.поп}} - K_{\text{ест.вьб}} ;$$

- коэффициент миграционного прироста трудовых ресурсов:

$$K_{\text{мигр.пр}} = \frac{\text{Миграционный прирост}}{\text{Среднегодовая численность трудовых ресурсов}} \cdot 1000 \text{‰} .$$

Для характеристики состояния рынка рабочей силы используются следующие относительные показатели:

1. Коэффициент трудоспособности населения - доля трудоспособного населения в общей численности населения.

2. Коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста - доля трудоспособного населения в численности населения трудоспособного возраста.

3. Коэффициент занятости населения - доля занятого населения в общей его численности.

4. Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста - соответственно доля занятого населения трудоспособного возраста в общей численности населения данного возраста.

5. Коэффициент занятости трудовых ресурсов - доля занятого населения в численности трудовых ресурсов.

6. Коэффициент общей нагрузки число лиц нетрудоспособного возраста в расчете на 1000 чел. трудоспособного возраста.

7. Коэффициент замещения трудовых ресурсов - число детей и подростков до 16 лет в расчете на 1000 чел. трудоспособного возраста.

8. Коэффициент пенсионной нагрузки - число лиц пенсионного возраста на 1000 чел. трудоспособного возраста.

9. Уровень безработицы - отношение численности безработных к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

10. Уровень экономической активности населения - доля экономически активного населения в общей численности населения соответствующей возрастной группы (в возрасте 15-72 лет, в трудоспособном возрасте).

Изучение занятости населения предполагает также анализ движения рабочих мест на предприятиях и в организациях в результате их создания или ликвидации. Органы государственной службы занятости собирают информацию о потребности предприятий и организаций в работниках. На основе этой информации статистика занятости определяет следующие показатели:

- общее число рабочих мест, равное сумме фактической численности работников и числа вакантных рабочих мест;

- число вакантных рабочих мест (заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках, предполагающая их полную занятость);

- число дополнительно введенных рабочих мест, равное численности работников, которые приняты или могут быть приняты на вновь образованные в текущем периоде рабочие места в результате расширения, реорганизации производства, увеличения сменности работы и т.п.;

- нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию.

Официальные оценки среднегодовой занятости в Российской Федерации выводятся из расчетов баланса трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов - система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности. Он представляет собой взаимосвязанную систему показателей, отражающих формирование и распределение трудовых ресурсов¹.

А.С. Носов, Н.Г. Антропова
*Самарский государственный
экономический университет*

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕСУРСОВ И БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Обеспечение конкурентоспособности является первостепенной задачей на российских предприятиях. Под конкурентоспособностью понимаются организационные, экономические, технические, управленческие, ценовые, социально-психологические, профессио-

¹ Методологические положения по статистике. Вып. 1/Госкомстат России. М., 1996 .С. 49.

нальные, эксплуатационные, потребительские преимущества перед конкурентами персонала, бизнес-процессов и явлений, продукции, работ и услуг.

В настоящее время на практике используются различные методы оценки конкурентоспособности продукции (работ, услуг), оставляя без внимания оценку конкурентоспособности ресурсов и бизнес-процессов, используемых при ее создании. В действительности же именно конкурентоспособность входящих в бизнес-процессы факторов обеспечивает высокое качество продукции.

Предлагаемая методика позволяет при наличии соответствующей информации оценить конкурентоспособность любого ресурса и процесса на предприятии. Методика состоит из 12 этапов.

1. На первом этапе формируются показатели качества потребительской модели (ПМ), где отражаются параметры обеспечивающие выполнение требований и пожеланий пользователей (в т.ч. внутренних) и потребителей.

2. Экспертным путем определяется вес каждого показателя качества процесса, ресурса, явления. В ПМ сумма весов должна быть равна 1.

3. Определяются показатели качества существующего оцениваемого процесса.

4. Определяются расчетные показатели оцениваемого процесса по формуле:

$$P_{ni} = \frac{I_{si}}{B_i}, \quad (1)$$

где I_{si} - исходное значение i -го показателя оцениваемого процесса;

B_i - вес i -го показателя в ПМ.

5. Определяются относительные значения показателей оцениваемого процесса (коэффициенты к ПМ) по формуле:

$$O_{zi} = \frac{P_{ni}}{P_{ziPM}}, \quad (2)$$

где P_{ziPM} - расчетное значение i -го показателя ПМ.

6. Определяются показатели качества процессов конкурентов (отражаются их исходные значения).

7. Определяются расчетные значения показателей бизнес-процессов конкурентов по формуле:

$$P_{nki} = B_i \cdot I_{zki}, \quad (3)$$

где I_{zki} - исходное значение i -го показателя процесса конкурента.

8. Рассчитываются относительные значения показателей процесса конкурентов (коэффициенты к ПМ). Расчет осуществляется аналогично п. 5.

9. Определяются суммы коэффициентов i -х показателей качества процессов.

10. Определяется коэффициент конкурентоспособности оцениваемого процесса по формуле:

$$K_{oi} = \frac{\sum K_{iou}}{L_{oi}}, \quad (4)$$

где $\sum K_{iou}$ - сумма коэффициентов показателей качества оцениваемого процесса;

C_{oi} - цена (стоимость) оцениваемого процесса (или ресурса).

11. Определяются коэффициенты конкурентоспособности процессов конкурентов (аналогично п. 10).

12. Определяются коэффициенты конкурентоспособности оцениваемого процесса по сравнению с коэффициентами процессов конкурентов по формуле:

$$K_k = \frac{K_{oi}}{K_{кон}}. \quad (5)$$

Если $K_k > 1$ оцениваемый процесс конкурентоспособен.

А.С. Носов, И.С. Яркина

Е.А. Зуева

*Самарский государственный
экономический университет*

К ВОПРОСУ О ЦЕЛЯХ И СОДЕРЖАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Современное предприятие представляет собой совокупность операционной, хозяйственной, экономической, финансовой, инновационной, инвестиционной, социальной, правовой, управленческой систем и осуществляет соответствующие этим системам функции. Каждая из функций выполняет определенные задачи и достигает поставленных целей. Цели систем субординированы и "работают" на критериальные цели деятельности предприятия, которые видоизменяются в зависимости от конкретных обстоятельств объективного и субъективного характера. Так с точки зрения жизненного цикла предприятия его цели следующие: выживание, прибыль, экономический рост. С точки зрения содержания деятельности предприятия выделяют следующие цели: инвестирование, финансирование, производство, запасы, продажи, доля на рынке, прибыль.

Исходя из различных теорий рынка выделяют следующие цели:

1. С точки зрения классической экономической и неэкономической теории целью деятельности предприятия является не просто максимизация прибыли, а максимизация прибыли, идущей на дивиденды. Прибыль, идущая на социальное развитие трудового коллектива, на личное потребление собственником (акционером), не воспринимается как прибыль, а как вычет из их дохода.

В целом же доход акционера определяется не только величиной дивиденда, но и стоимостью акций на фондовом рынке, поэтому целью функционирования предприятия согласно этой теории является рост биржевой капитализации компании.

2. С точки зрения теории маркетинга целью деятельности предприятия является товарная экспансия, увеличение доли рынка. В мировой практике - эту цель преследовали предприятия Японии и Юго-восточной Азии (не без поддержки правительств стран этого региона).

3. С точки зрения теории управления (менеджмента) целью предприятия является максимизация полезной деятельности персонала и как следствие - высокая заработная плата и большой уровень инвестиций (предприятия стран Скандинавии).

4. С точки зрения теорий информации и партнерства одной из целей, кроме всего прочего, является учет интересов партнеров. В завершеном виде эта цель реализуется на предприятиях, входящих в финансово-промышленные группы, холдинги, союзы, ассоциации. Эти структуры в значительной степени замещают рынок и его стихию.

5. С точки зрения бихевиористической (поведенческой) теории у предприятия нет каких-либо заранее установленных целей. Генезис целей определяется, во-первых, макроэкономической ситуацией в стране; во-вторых, "расстановкой сил" на конкретном предприятии между агентами рынка и его инфраструктуры. Так, если на предприятии сильны позиции собственника, целью будет максимизация прибыли на дивиденды или любой другой вариант перераспределения средств в пользу собственника. Если сильны позиции профсоюза и наемного персонала, целью деятельности будет максимизация заработной платы, прибыли на социальное развитие и личное потребление трудового коллектива. Если сильны позиции менеджмента, то целью будет максимизация заработной платы, прибыли на дивиденды, техническое развитие и совершенствование производства, на социальное развитие.

Каждая из групп агентов рынка имеет собственные цели в силу того, что содержание результата функционирования предприятия для них различно.

Содержание результата для стратегического собственника может быть выражено следующей формулой¹:

$$P_{\text{соб.с}} = B - M - 3\text{пл} - \text{Э} - P_{\text{с.р}} - P_{\text{л.л}} = P_{\text{д}} + P_{\text{т.р}} + A, \quad (1)$$

где $P_{\text{соб.с}}$ - результат деятельности предприятия для стратегического собственника;

B - выручка предприятия;

M - стоимость сырья, материалов, комплектующих;

3пл - заработная плата всего персонала с начислениями;

A - амортизация основных средств;

Э - стоимость энергоносителей;

$P_{\text{д}}$ - прибыль на дивиденды;

$P_{\text{с.р}}$ - прибыль на социальное развитие;

$P_{\text{т.р}}$ - прибыль на техническое развитие компании;

$P_{\text{л.л}}$ - прибыль на личное потребление.

Для мелкого собственника содержание результата следующее:

$$P_{\text{соб.м}} = B - M - 3\text{пл} - \text{Э} - A - P_{\text{т.р}} - P_{\text{с.р}} - P_{\text{л.л}} = P_{\text{д}}. \quad (2)$$

Содержание результата для стратегического собственника шире, т.к. " $P_{\text{т.р}}$ " увеличивает капитализацию компании, а " A " - это элемент чистого дохода, недоступный, однако, мелкому собственнику.

Содержание результата для наемных работников представлено в формуле:

$$P_{\text{раб}} = B - M - \text{Э} - A - P_{\text{д}} - P_{\text{т.р}} = 3\text{пл} + P_{\text{с.р}} + P_{\text{л.л}}. \quad (3)$$

¹ Здесь и далее себестоимость представлена агрегировано в экономических элементах. Налоги из прибыли в формулах опущены.

Как видно из формул 1, 2, с одной стороны, и формулы 3, с другой, то, что является результатом для наемного работника (*Зпл; Пс.р; Пл.п*), представляет издержки для любого собственника.

Результат деятельности для менеджера отражен в формуле:

$$P_{мен} = B - M - Э - Зпл = Pd + Pt.p + Пс.p + Пл.п + A. \quad (4)$$

Как видно из формулы 4, содержание результата для менеджера более органично, оно отражает интересы и собственника, и наемного работника, и предприятия.

Таким образом, исходя из вышеизложенного следует:

1. Предприятие, как сложная социально-экономическая система, состоящая, в свою очередь, из ряда подсистем, имеет многокритериальные цели деятельности.
2. Содержание результатов деятельности предприятия различно для разных агентов рынка. В силу чего возникают объективные противоречия между ними. Разрешение противоречий возможно только в процессе социализации бизнеса.
3. Для формирования целей деятельности предприятия необходимо использовать все вышеизложенные рыночные теории, т.к. цели предприятия реализуются полиморфно.

Н.Н. Османкин

*Самарский государственный
аэрокосмический университет*

О МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КООРДИНАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Координацией или согласованием, приведением в соответствие интересов хозяйствующих субъектов занимались в той или иной степени с момента возникновения экономических систем, в том числе путем минимизации сферы самостоятельных решений предприятий и установливания строгих правил их принятия в различных экономических ситуациях. В современных условиях в качестве ключевых признаются рыночные механизмы такого согласования. Утверждается возможность экономической свободы по всем направлениям деятельности, внедряются, преимущественно институциональные формы разрешения противоречий в едином комплексе национального хозяйства. Оценке взаимоотношений придается при этом значение ключевого ресурса. На наш взгляд, сама природа подобной экономической деятельности обуславливает возможность разрешения проблем развития благодаря инициативе и самоорганизации хозяйствующих субъектов в той мере, в какой поддерживается предпринимательское начало и формируется среда благоприятствования с доминирующими признаками рыночной системы хозяйственно-экономических отношений.

Природой этих отношений определен опосредованный характер взаимодействия по реализации народнохозяйственных, территориальных, отраслевых целей развития, осуществления мотивов технического развития работников производства - через деятельность собственников предприятий и предпринимателей. Происходит

своеобразное разделение сфер по уровням управления. Внешнее звено (государственные, территориальные органы хозяйственного руководства, социально-политические структуры) акцентирует внимание на результатах производства, социальных процессах и стремится к сбалансированной структуре производства и потребления, непрерывному социально-экономическому развитию экономических районов и территорий, оздоровлению в них экологической обстановки, к совершенствованию коммерческих связей и т.п. Внешний уровень - это вход в систему. Он транслирует на основное звено наиболее существенные моменты развития народного хозяйства. Внутреннее звено - предприятия и предприниматели - должно самостоятельно контролировать и управлять качеством процессов развития, ориентируясь, в том числе на максимальную прибыль. Для этого они могут, в соответствии с объективными процессами развития, вступать в ассоциации, делегировать свои полномочия концернам и т.д. Таким образом, для создания непротиворечивой системы организации и управления развитием предприятий следует развести задачи управления по этим уровням, коль скоро их наличие объективно обусловлено современным этапом общественного развития. В таких условиях не нужно будет дублирование структур управления, поскольку каждый из уровней получает зону действий (см. рисунок), из которых формируется единая и непротиворечивая система организации и управления, где хозяйственное руководство государственных, территориальных органов не противоречит, а дополняет товарно-денежные отношения на уровне отдельных товаропроизводителей.

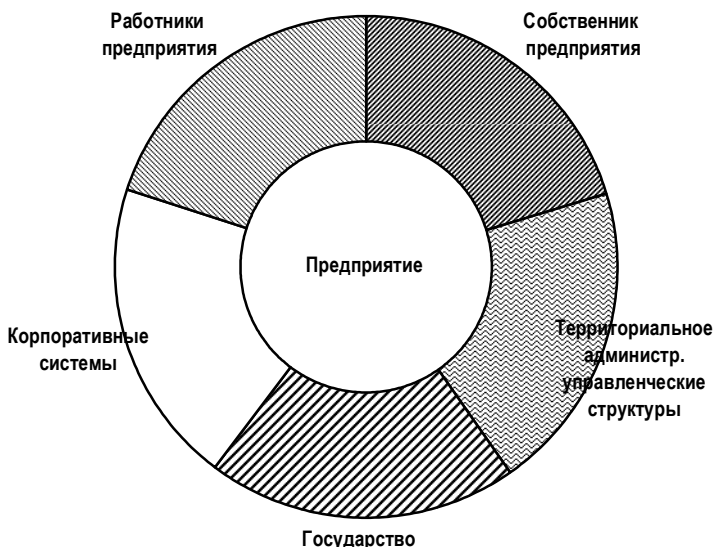


Рис. Рыночный формат взаимодействия хозяйствующих субъектов

Вместе с тем, приходится учитывать различные представления о назначении производственно - хозяйственного комплекса предприятия у того или иного субъекта или лица реализующего в своих решениях соответствующие цели. Развитие предприятия в этих условиях сопряжено с многочисленными ожиданиями. Следовательно, понятие о целесо-

образности его текущего функционирования и о развитии перспективы предполагает процесс согласования результатов с интересами заинтересованных сторон и хозяйствующих субъектов. Целевые характеристики такого согласования могут измеряться в общем случае векторными показателями эффективного выпуска продукции или выполнения требуемого всеми объема работ по приоритетным, в том числе и для основного контрагента направлениям. При этом на всех этапах развития необходимы совместные усилия, в рамках, предусмотренных действиями соответствующих хозяйственных механизмов по концентрации ресурсов, требующихся для поддержания необходимого уровня и темпа развития. Проведение подобных согласований можно осуществить, доказываемая в докладе, в виде последовательных, пошаговых, расчетно-аналитических процедур обоснования соответствующего комплекса управленческих решений.

Предлагаемый методический подход, в целом основан на комплексном использовании ряда взаимосвязанных методических систем, обеспечивающих постановку и последовательное согласование целей организации развития предприятий в ходе разработки политики руководства. На начальном этапе, при определении собственником перспектив вложения капитала, в качестве конструктивного элемента системы нами используется понятие о приоритетах, позволяющих определить среди всей совокупности процессы и цели с присущими им признаками первенства над остальными. Важнейшим приемом анализа направлений развития на следующем этапе обоснования политики является учет изменчивости параметров развития во времени. Получаемые при этом выводы должны дать основу для формирования представлений об интенсивности нарастания тех или иных явлений в приоритетных сферах приложения усилий по обеспечению развития. Далее, по ходу обоснований, должна быть получена развернутая характеристика возможностей реализации целей развития производства исходя из представлений о характере его мотивов в основном звене. Анализ и совместная оценка направлений развития, на заключительном этапе, начинаются, на наш взгляд, с характеристики условий, способствующих или препятствующих реализации приоритетных целей всех заинтересованных контрагентов. Сопоставляя результаты анализа с потребностями рынка можно, на наш взгляд, выделить, а затем сгруппировать уровневые характеристики концентрации ресурсов стимулирования ускорения развития предприятия, которые заинтересованы внести соответствующие контрагенты.

В.З. Петросянц

*Институт социально-экономических исследований
ДНЦ РАН, г. Махачкала*

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД К СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА*

В условиях рыночной экономики и демократизации общественных отношений предпринимательские структуры и гражданские институты становятся относительно

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФГФ (проект № 07-02-00032а).

свободными в принятии решений, прямо или косвенно воздействующих на региональное развитие. Поэтому региональные власти всех уровней (правительства и администрации субъектов Федерации, муниципалитеты и другие органы управления) должны иметь в виду то, что даже в пределах подведомственных территорий они не имеют в своих руках достаточных рычагов для полного контроля процесса формирования и реализации стратегии развития, модернизации экономики региона. Действительно, региональные органы управления могут действовать только в пределах своих конституционно определенных полномочий и своего бюджета, что ограничивает их полноту ответственности за развитие подведомственной территории. Стратегия развития и модернизации экономики региона может быть воплощена в реальность только согласованными усилиями всех влиятельных сил, осуществляющих свою деятельность и реализующих свои интересы на подведомственной территории.

В настоящее время в развитых странах расширяется практика формирования на региональном уровне местных стратегических партнерств. Создание местного стратегического партнерства власти и бизнеса открывает возможности для рационализации уже существующих и выбора новых ключевых направлений регионального развития. То есть, региональные власти и их партнеры должны в полной мере использовать преференции совместного формирования единой согласованной стратегии развития и модернизации экономики региона, направленной на наращивание и эффективное использование его конкурентных преимуществ.

В качестве инструментария реализации такой позиции современная практика и экономическая наука предлагают формирование территориально-отраслевых кластеров. Кластер - это группа территориально локализованных взаимосвязанных предприятий, фирм, компаний, поставщиков сырья и оборудования, научно-исследовательских и других организаций, дополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества каждой структуры и кластера в целом. Собственно изначальное возникновение кластеров и было своего рода защитной реакцией регионов на обострение международной конкуренции.

В кластерах конкуренция между территориально локализованными предприятиями, фирмами и компаниями той или иной отрасли нивелируется кооперацией их между собой и интеграцией с другими сопряженными сферами хозяйствования в решении общих проблем. Тесные кооперационные и интеграционные связи внутри кластеров позволяют:

- снизить затраты по всем цепочкам производственных процессов и поставок;
- сократить затраты, связанные с выходом на новые рынки;
- ускорить процессы обновления продукции и вывода ее на рынок;
- улучшить доступ к финансам.

Более того, кластеры "притягивают" лучшие кадры и прямые инвестиции, в них находят себе лучшее применение научные и образовательные учреждения и консалтинговые компании, в целом кластер становится носителем уникального профессионального знания, уподобляется обучающейся организации и обретает стратегические конкурентные преимущества.

В настоящее время разработаны применительно к различным реальным ситуациям разнообразные модели кластеров. Тем не менее, всем этим моделям присуща достаточно унифицированная структура организации кластера, включающая в себя:

- компании, фирмы и предприятия производящие и реализующие за пределами территории локализации кластера основную (конечную) продукцию. Фактор вывоза продукции является существенным для определения кластера, так как он показывает, что кластер производит значительно больше продукции, чем может потреблять данная территория (регион);

- систему развитой индустрии местных специализированных поставщиков (сырья, услуг), позволяющей в максимальной мере реализовать мультипликативный потенциал данного вида хозяйственной деятельности на территории региона. То есть, в рамках кластера на данной территории создается большая часть добавленной стоимости конечного продукта;

- экономическую базу: природные, энергетические и трудовые ресурсы, а также знания и технологии (научные и образовательные учреждения), финансы, инфраструктура и соответствующая институциональная среда.

Кластерный подход находит все большее применение при разработке региональных стратегий развития. В рамках этого подхода разработка стратегии начинается с инвентаризации существующего состояния микроэкономических основ конкурентоспособности - и отраслевой и территориальной составляющей. Этот анализ позволяет выявить слабые места и существующие проблемы и выстроить видение будущего состояния в форме четко поставленных общих целей для всех влиятельных и заинтересованных сторон - бизнеса, администрации и структур - носителей ресурсов развития.

Хозяйствующие субъекты, функционирующие в рамках единой кластерной системы, имеют взаимосвязанную стратегию развития, определяемую как экономическими (инвестирование, финансирование, страхование и др.), так и организационными аспектами, которые обеспечивают оперативное реагирование на изменения во внешней среде их деятельности.

Одной из стратегических задач регионального развития является задача обеспечения условий для создания на подведомственной территории экономики инновационного типа. Ее реализацию представляется целесообразным осуществлять именно с позиций кластерного подхода, что обусловлено необходимостью повышения экономической эффективности и выбора конкурентоспособной модели, позволяющей максимально использовать имеющийся экономический потенциал региона.

По сути, кластеры представляют собой инновационно ориентированные, территориально локализованные корпоративные структуры, являются продуктом интегрированного взаимодействия и обладают многими положительными качествами, порождаемые таким партнерством.

Подобные структуры имеют большое значение при проведении эффективной политики занятости на региональном уровне и расширении налоговой базы. Посредством кластеров в различных сферах экономики расширяются горизонты реализации конкурентных преимуществ региона по производству разнообразной продукции, усиливаются инновационные возможности по совершенствованию техники и технологий, присущие интегрированным системам.

Организационно-экономические основы управления региональными инновационными кластерами также имеет свои преимущества. Они позволяют переориентировать убыточные предприятия, урегулировать инвестиционные потоки и оценить эффективность вложений, повысить в регионе предпринимательскую активность, наращивать инновацион-

ный потенциал на всех предприятиях того или иного кластера, совершенствовать информационную базу ситуационного анализа для принятия управленческих решений.

Э.П. Печерская, А.Д. Березовский
*Самарский государственный
экономический университет*

СЛАГАЕМЫЕ УСПЕХА СТРАТЕГИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

В настоящее время, исходя из анализа внутреннего и внешнего окружения предприятий, можно сделать правильные выводы для построения прогнозов и разработки стратегии. С переходом на рыночные условия казалось, что иностранные инвесторы будут определяющими в развитии национальной экономики и национальный бизнес прекратит свое существование, но в настоящее время этого не произошло. И во многих отраслях происходит увеличение темпов наращивания бизнеса. Другое не менее важное условие, что применительно к нашей экономике нельзя полностью использовать традиционные накопленные разработки, которые широко используются в рыночной экономике. Во-первых, по времени они не соизмеримы, во-вторых, произошли значительные изменения во всех сферах бизнеса, в-третьих, имеются свои внутренние специфические подходы, условия и историческое решение отдельных проблем.

Новые условия усиливают конкуренцию, и формирующие рынки носят изменчивый характер, и таким образом хорошо зарекомендованные стратегии рыночной экономики не могут быть использованы нашими предприятиями в полном объеме. Отличительной особенностью было наличие дешевой рабочей силы и возможное привлечение высоко квалифицированных специалистов. По мере развития бизнеса этот фактор может стать определяющим, но необходимо учитывать, что на него оказывают влияние демографические изменения.

В условиях развивающихся рынков необходимо использовать экстенсивное и интенсивное развитие бизнеса. Практика показала: от скорости развития и расширения бизнеса многократно увеличивается финансовая возможность и устойчивость бизнеса на рынках. Но воспользоваться в полной мере эффектом масштаба могут только те предприятия, которые работают на многие отрасли и их продукция востребована во многих регионах. Следовательно, успех дальнейшего развития зависит от увеличения объема продаж и снижения удельных затрат, при этом повышается уровень конкурентоспособности.

Каждое направление слагаемого успеха способствует преуспеть разным типам предприятий, при этом следует учесть, что они работают в условиях жесткой конкуренции.

Классический подход к выбору слагаемых успеха склоняет нас к принятию решений в пользу производства и создания продукта в соответствии с требованиями клиента. На определенном этапе развития бизнеса слагаемые успеха располагаются в совершенно ином порядке. Здесь диктует порядок расположения слагаемых успеха время.

В данный момент на передний план для большинства отраслей и предприятий и особенно машиностроения выступает обеспеченность рабочей силой. Для многих

отраслей прошло или уже проходит время наличия дешевой рабочей силы. В настоящее время не может быть сомнения о необходимости использования автоматике или замены ее дешевой рабочей силой. Излишек рабочей силы просто нет - это касается многих отраслей. Задача стоит в настоящее время в другом - в необходимости подготовки кадров для собственных нужд. Здесь просматривается глубокий смысл в виду того, что любые технические начинания не находят свое применение в производстве из-за трудности освоения. Собственно говоря, сегодня важен лозунг, что "кадры решают все".

Возникает необходимость отраслей подготовки рабочих кадров и руководящих работников. Соответственно возникает необходимость вложения средств в подготовку специалистов. Наступает приоритет инвестирования в профессионалов и это начинание подтверждают ведущие мировые лидеры по отдельным отраслям.

Как показывает практика, многие предприятия создают продукцию или услуги, адаптированные к требованиям клиента. Они хорошо осведомлены о покупательной возможности клиентов, их требованиям к продукту, рынку сырья, комплектующих. Постоянно происходит процесс модернизации продукции, рассчитанной на различные нишевые рынки. Некоторые предприятия разрабатывают сложную систему адаптации под нужды потребителей.

Не приспосабливать, а строить бизнес-модели, исходя из сложившейся ситуации на рынке. Здесь в первую очередь необходимо приводить в действие инновационные стратегии, способствующие созданию нового бизнеса, что так же способствует укреплению предприятия на конкретном рынке.

Развитие бизнеса - это применение современных технологий. Эта составляющая успеха касается как традиционных давно работающих предприятий так и современных молодых. Молодым предприятиям, не обремененным грузом устаревших технологий, проще делать ставки на последние технологические новинки. Другое дело старые предприятия со своими традициями, технологиями, клиентами, обширной номенклатурой, им гораздо сложнее применить современные технологии, хотя всем известно, что новые технологии помогают обрести второе дыхание.

Расширение производства требует создания новых и преобразования действующих предприятий, что в свою очередь подтверждает необходимость в полной мере воспользоваться эффектом масштаба, связанного со слияниями и поглощениями. Другое не менее важное направление - это создание региональных филиалов, что позволяет ускорить развитие бизнеса.

Быстрый рост и расширение производства так же вызывает определенные проблемы. На наш взгляд, первостепенное значение имеет обеспеченность производства профессионалами. Поэтому происходит удерживание на работе опытных менеджеров и нужно заранее продумывать план действий при возможных осложнениях.

Расширение производства требует не только сокращения затрат, улучшения качества продукции но и инвестирования в персонал, в том числе в менеджеров высшего звена.

Передовые предприятия, чтобы обеспечить высокое качество при разумных затратах, разработали подробные стандарты для всех своих продуктов и сырья, усовершенствовали методики прогнозирования, реструктурирования схемы работы,

осуществили делегирование полномочий, создали центры и инвестировали средства в информационные технологии.

При решении определенных стратегических задач многие предприятия последовательно или избирательно принимают на вооружение определенные слагаемые успеха в зависимости от поставленных целей. На наш взгляд и как показал опыт и обобщение материала, необходимо использовать комплексно все слагаемые успеха, которые приведут к более высокому уровню синергетического эффекта.

Вышеперечисленные слагаемые успеха не представляют собой ничего принципиально нового в области управления, но когда предприятия их используют в комплексе мер, то получается отличная стратегия.

Е.М. Пименова
*Самарский государственный
экономический университет*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Бюджетирование (бюджетное бюджетирование, сметное бюджетирование) - это долгосрочное и краткосрочное бюджетирование ресурсов, поведения конкурентов, спроса на продукцию, выручки.

Бюджетирование является составной частью системы управления объектом хозяйствования и соответственно элементом общей организационной структуры управления предприятием. Предприятие как первичное звено экономики обладает правом самостоятельно разрабатывать бюджеты, а именно:

- 1) определять методологию бюджетирования;
- 2) устанавливать последовательность этапов работы при разработке бюджетов.

Последовательность разработки бюджета фирмы предполагает выполнение следующих этапов работы:

- 1) формулировка целей;
- 2) постановка проблемы;
- 3) поиск возможных вариантов действий;
- 4) оценка вариантов действий;
- 5) принятие решения в форме определения бюджетных параметров;
- 6) руководство организацией выполнения бюджета;
- 7) реализация бюджетных заданий;
- 8) контроль хода выполнения бюджетных заданий;
- 9) диагностика и тестирование результатов реализации бюджета на основе сравнения плановых и фактических параметров, анализ причин отклонений.

Как видно из перечня этапов, бюджетирование является непрерывным процессом, в котором соблюдаются принципы преемственности и непрерывности. Условность приведенного перечня состоит в том, что этапы могут разграничиваться с раз-

ной степенью детализации, а различные операции (этапы) - чередоваться в различной последовательности; возможен возврат к предыдущим этапам с целью корректировки или параллельная работа по нескольким операциям. Неизменной остается ориентация на миссию предприятия, а конкретные средства и способы ее реализации могут видоизменяться в зависимости от динамично меняющихся условий внешней и внутренней среды предприятия, а также его организационно-правовой формы.

Особенности организации процесса бюджетирования на малых предприятиях исходят из того, что в условиях малого бизнеса практически отсутствует разделение труда в сфере управления. Все функции управления, в том числе бюджетное планирование, осуществляет предприниматель. Из-за ограниченности финансовых ресурсов и относительно небольшого производства нет возможности иметь в штате высокопрофессиональных специалистов в области бюджетирования и иных функций управления.

Малое предприятие отличается простейшей структурой управления, при которой каждый работник, включая собственника предприятия, обычно выполняет несколько функций. Главный собственник выполняет функции разработки бюджетов, а также организации деятельности предприятия, контроля, мотивации труда. При формировании бюджета малого предприятия обычно стоит стратегическая задача увеличения товарооборота и своей доли на рынке сбыта, т.к. каждое малое предприятие стремится к увеличению своего капитала и к переходу в группу предприятий среднего бизнеса.

Помимо собственника ведущую роль в малом предприятии играет главный бухгалтер, который кроме прямых обязанностей по учету хозяйственной деятельности и ведению баланса проводит анализ финансово-экономической деятельности, контролирует движение финансовых потоков и эффективность использования ресурсов.

С точки зрения бюджетирования малые предприятия обладают следующими преимуществами:

- 1) относительная простота организационно-управленческих связей, что предопределяет достаточно простую структуру плана;
- 2) немногочисленность управленческого персонала, что облегчает взаимосогласование разделов плана;
- 3) мобильность и гибкость перехода к новациям, легкость смены видов деятельности;
- 4) узкая специализация по видам бизнеса, вследствие чего в плане также не требуется дифференциация по видам деятельности;
- 5) относительная легкость переориентации вида деятельности в соответствии с меняющейся конъюнктурой рынка;
- 6) высокая возможность приспособления бизнеса к местным условиям.

К числу свойств малого бизнеса, затрудняющих процесс бюджетирования, относят:

- 1) ограниченность финансовых, материальных, трудовых ресурсов;
- 2) низкую кредитоспособность;
- 3) высокую степень зависимости от рыночной конъюнктуры;
- 4) необходимость адаптации к целям крупного бизнеса;
- 5) большую трудовую нагрузку на персонал;
- 6) условия труда и социальное обеспечение хуже, чем на крупных предприятиях;
- 7) относительно невысокую оплату труда.

Особенностью малых предприятий является достаточно быстрая смена видов деятельности, частые случаи возникновения новых и ликвидации ранее действовавших предприятий. В связи с этим бюджеты малых предприятий оказываются менее стабильными, чем бюджеты средних и крупных предприятий.

Определяя специфику бюджетирования на средних предприятиях, имеем в виду, что к средним предприятиям принято относить организации с численностью персонала до 500 человек. Уровень аналитической работы, качество бюджетирования и эффективность контроллинга финансово-экономической, маркетинговой, производственной, кадровой деятельности объективно повышаются по сравнению с малым бизнесом.

На средних предприятиях базовым становится бюджет продаж. При этом необходимо предварительно определить емкость целевого рынка, возможные каналы сбыта. Производится расчет ожидаемых объемов продаж по каждому виду продукции с учетом конъюнктуры рынка. На базе полученной информации разрабатываются остальные бюджеты. В соответствии с ростом объемов производства повышается степень неопределенности в достижении конечных результатов из-за более высокой конкуренции, растет уровень хозяйственного риска, который должен учитываться в процессе бюджетирования. Повышается актуальность разработки стратегии предприятия, которая формируется в процессе бюджетирования.

Особенностью организации бюджетирования в среднем бизнесе является то, что генеральный директор делегирует выполнение определенных функций соответствующим менеджерам: по маркетингу, по финансовому и экономическому управлению, по производству, по управлению кадрами и т.п. Создаются соответствующие специализированные функциональные группы управления. Для выполнения этих работ привлекаются профессионалы, владеющие современными технологиями управления, принятия решений и ведения бизнеса.

В генеральном бюджете среднего предприятия актуальными являются проблемы роста активов и уставного капитала как основы повышения залоговых гарантий и, соответственно, расширения возможностей привлечения инвестиций для развития фирмы. Для этих компаний характерно стремление к увеличению доли рынка, развитию сети дилеров. В целом следует отметить, что в среднем бизнесе становятся актуальными практически все процедуры и механизмы профессионального бюджетирования.

В наиболее совершенной форме современные технологии управления, в том числе бюджетное планирование и прогнозирование, представлены в крупном бизнесе. Характерными особенностями крупного бизнеса являются: концентрация капитала, интеграция структурных элементов, возрастание роли бюджетирования как важнейшего элемента управления компаний.

Крупным компаниям свойственны как значимые преимущества, так и определенные недостатки. К преимуществам крупных компаний, которые должны учитываться в процессе бюджетирования, относятся:

- 1) большие производственные мощности;
- 2) высокий научно-технический уровень;
- 3) взаимосвязь научно-исследовательских и производственных процессов;
- 4) широкая номенклатура товаров (работ, услуг);
- 5) систематическое обновление ассортимента товаров (работ, услуг);

- 6) освоение принципиально новых видов товаров (работ, услуг);
- 7) большая возможность выпуска конкурентоспособных товаров (работ, услуг);
- 8) относительно низкие удельные затраты;
- 9) финансовая устойчивость;
- 10) высокий уровень социальной защиты персонала.

Вместе с тем у крупного бизнеса есть и свои слабые стороны:

- 1) сложность внутренних и внешних коммуникационных связей;
- 2) организационная инерционность структур;
- 3) большая численность управленческого персонала;
- 4) относительная сложность, длительность, недостаточная оперативность в принятии управленческих решений;
- 5) высокие предпринимательские риски, обусловленные широким ассортиментом продукции, динамикой ее обновления.

Основными стимулами для формирования крупных предприятий, выступают: большая емкость целевого рынка, высокая наукоемкость продукции, наличие реальных перспектив для извлечения сверхприбылей, наличие перспектив длительного, стабильного выпуска продукции, обладающей длительным жизненным циклом.

К категории крупных предприятий относят не только отдельные компании, но и различного типа интегрированные структуры: концерны, финансово-промышленные группы (ФПГ), холдинги, транснациональные корпорации (ТНК). К формам интеграции относятся также картель, консорциум, пул, синдикат, трест, комбинат. Интеграция предприятий в этих структурах может быть вертикальной и горизонтальной. При вертикальной интеграции объединяются предприятия, осуществляющие последовательные операции единого цикла производства продукции - от этапа формирования источников сырья до стадии получения готовой продукции (заготовка, обработка, сборка). В условиях горизонтальной интеграции объединяются технологически однородные предприятия, например группа заготовительных предприятий, либо обрабатывающих, либо сборочных. Особой формой интеграции является широко представленная в мировой практике диверсифицированная интеграция, при которой объединяются разнородные по отраслевой принадлежности предприятия.

Процесс бюджетного планирования и прогнозирования в интегрированных компаниях имеет ряд специфических особенностей, обусловленных их организационной структурой, профилем деятельности и спецификой функций управления:

1) большая численность работников в интегрированных компаниях предполагает, что при разработке бюджетов необходимо учитывать такие моменты, как социальная защита работающих и создание благоприятного социально-психологического микроклимата в трудовых коллективах;

2) на всех стадиях разработки и реализации бюджетов возникает необходимость контроллинга. Это обусловлено риском больших материальных потерь из-за недостаточного уровня аналитической работы. При принятии бюджетных решений необходимы данные мониторинга наметившихся тенденций воздействия внешних и внутренних факторов.

Все отмеченные особенности бюджетирования деятельности крупных компаний предопределяют необходимость привлечения высококвалифицированных специалистов - менеджеров и контроллеров, а также необходимость создания соответствующих структурных подразделений в системе управления компаниями.

Решающим фактором успешной организации деятельности по бюджетированию является качество работы персонала, выполняющего комплекс операций в пределах перечисленных ранее этапов бюджетирования. Качество бюджетирования во многом определяется профессиональными качествами работников фирмы, осуществляющих функции бюджетирования, основными из которых являются:

- 1) профессиональное владение основами теории рыночной экономики;
- 2) уровень интеллектуального потенциала;
- 3) квалификация;
- 4) опыт работы;
- 5) знание современных методик экономического анализа, бюджетного планирования и прогнозирования;
- 6) владение информацией о зарубежном опыте бюджетирования;
- 7) осознанное и ответственное отношение к принимаемым решениям;
- 8) умение предвидеть последствия принимаемых решений;
- 9) способность абстрагироваться от второстепенного и выделять главное;
- 10) новаторский, творческий стиль работы и мышления;
- 11) склонность к поиску новых идей, полезных для фирмы;
- 12) умение выявлять тенденции и закономерности, обосновывать выбор оптимального варианта плана.

Управление персоналом, занятым на разных этапах бюджетирования, должно включать ряд обязательных мер:

- 1) построение системы стимулирования труда работников с учетом промежуточных результатов и конечных итогов бюджетирования;
- 2) своевременное доведение до исполнителей общих целей бюджетирования и конкретных, решаемых ими задач. Необходим дифференцированный подход к информированию участников процесса бюджетирования, выполняющих функции высшего, среднего и низшего звена в данном процессе;
- 3) четкое распределение функций между участниками процесса бюджетирования.

Сотрудники различных отделов должны взаимодействовать в процессе работы над бюджетом. При этом в бюджетной работе необходимо рациональное сочетание принципов демократизма и подчинения. Важно не подавлять творческую инициативу работников, воспитывать у них самодисциплину труда. Возможно создание временных поисковых групп, включающих работников разных служб для исследования подходов к решению специальных проблем бюджетирования. Особенно значима роль контроллера, который является не только экономистом-исследователем, но и консультантом для руководства фирмы по различным экономическим вопросам деятельности предприятия, в том числе по вопросам бюджетирования. Такая роль контроллера фирмы начинает проявляться и в российской экономической жизни.

РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК ОСНОВЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

В настоящее время конкуренция заставляет муниципальные образования как можно полнее использовать имеющийся на территории экономический потенциал. Для каждого городского округа важно знать, какие факторы способствуют повышению его конкурентоспособности, чтобы уметь управлять ими или же, наоборот, отказаться от бесперспективного соперничества в тех областях, где шансов на привлечение или сохранение потребителя практически нет.

Развитие городских округов по-прежнему во многом определяется уровнем развития промышленного производства. От возможностей промышленного производства, способности предприятий вводить новшества и модернизироваться зависят темпы научно-технического обновления, рост производительности труда в отраслях экономики города и другие конкурентные преимущества территории.

Около 83,1% промышленной продукции Самарской области производится в городских округах региона и, прежде всего, расположенных в пределах третьей по величине в России - Самарско-Тольяттинской - агломерации (Самара - 22,4%, Тольятти - 45%, Новокуйбышевск - 3,5%, Сызрань - 3,4%, Жигулевск - 2,2), а так же в городском округе Отрадный - 4,4%.

На территории городских округов Самарской области осуществляют производственную деятельность предприятия, имеющие стратегическое значение не только для развития экономики региона, но и для национальной экономики в целом, которые имеют значительный интерес для иностранных и инорегиональных инвесторов.

Каждый городской округ региона имеет четко выраженный функциональный профиль.

Городской округ Самара - один из "полюсов" экономического роста в Самарской области с диверсифицированной структурой экономики, имеющий следующие отрасли специализации:

- авиационно-космический комплекс (ФГУП "ГНПРКЦ "ЦСКБ-Прогресс", ОАО "Моторостроитель", ОАО "Металлист-Самара", ОАО "СНТК им. Н.Д.Кузнецова", ОАО "Авиакор - авиационный завод", ОАО "Старт", ОАО "Салют", ОАО "Авиаагрегат", ОАО "Гидроавтоматика");
- добыча топливно-энергетических полезных ископаемых (ОАО "Самаранефтегаз", ОАО "Самараинвестнефть", ЗАО "Санеко", ЗАО "Самара-Нафта");
- производство кокса, нефтепродуктов (ОАО "Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод");
- металлургическое производство и производство готовых металлических изделий (ОАО "Самарский металлургический завод", ОАО "Самарский резервуарный завод");
- производство машин и оборудования (ОАО "Самарский подшипниковый завод", ОАО "Завод авиационных подшипников", ООО "Завод приборных подшипников", ЗАО "Самарский подшипниковый завод-4");

- производство электрооборудования (ОАО "Самарский завод "Электроцит", ЗАО "ГК "Электроцит" - ТМ Самара, ЗАО "Самарская кабельная компания", ОАО "Волгакабель", ОАО "Завод имени Тарасова") и др.

Городской округ Тольятти играет ведущую роль в пространственной организации производительных сил не только области, но и России, прежде всего, как автомобильная "столица" (ОАО "АВТОВАЗ", ЗАО "Джи ЭМ - АВТОВАЗ", ОАО "АвтоВАЗагрегат", "ВАЗинтерСервис") и крупнейший центр химической и нефтехимической промышленности (ОАО "Тольяттиазот", ЗАО "Куйбышевазот", ООО "Тольяттикаучук" и др.).

Городской округ Сызрань специализируется на химической и нефтехимической промышленности, машиностроении (ОАО "Сызранский НПЗ", ОАО "Пластик", ОАО "Тяжмаш", ООО "Сельмаш", ЗАО "Кардан" и др.).

Специализацию городского округа Новокуйбышевск формируют предприятия нефтепереработки, химической и нефтехимической промышленности (ОАО "Новокуйбышевский НПЗ", ООО "Новокуйбышевский завод масел и присадок", ЗАО "Новокуйбышевская нефтехимическая компания", ООО "Самараоргсинтез", ОАО "НОВАТЭК-ПОЛИМЕР", ЗАО "Нефтехимия" и др.).

Городской округ Чапаевск - центр химической и нефтехимической промышленности (ОАО "Промсинтез", ОАО "Полимер" ФГУП "Металлист", ЗАО "Химсинтез" и др.).

Функциональный профиль Отрадного формируют крупнейший в России производитель напольных покрытий - ЗАО "ТАРКЕТТ", предприятия по сервисному обслуживанию нефтедобычи, ЗАО "Отраденский газоперерабатывающий завод".

Городской округ Жигулевск производит строительные материалы (ОАО "Жигулевские стройматериалы", ОАО "Энерготехмаш", ЗАО "АКОМ", ЗАО НПФ "МЕТА", ЗАО "Жигулевский известковый завод" и др.).

Специализацию городского округа Октябрьск составляют небольшие предприятия по производству строительных материалов и запасных частей для автомобильной промышленности (ОАО "Стройизоляция", ЗАО "АвтоПластИнжиниринг", ООО "ОТЭК", ООО "Завод керамзитового гравия" и др.).

Основным видом деятельности городского округа Кинель является производство резиновых и пластмассовых изделий (ЗАО "Кинельагропласт", ЗАО "Саморим-ПК").

Современный Похвистнево - это промышленно-транспортный и социально-культурный центр межрайонного значения на северо-востоке Самарской области (МУП "Похвистневозерго", ООО "База промышленного обслуживания", ЗАО "Аверс", ОАО "Похвистневская сельхозтехника", ЗАО "Энергетик" и др.).

По итогам I полугодия 2008 года, рост промышленного производства отмечался в 5 городских округах. С опережением среднеобластной динамики развивалась промышленность в Новокуйбышевске (115,3%), Чапаевске (108,4%), Тольятти (106,2%). Это стало результатом работы ведущих промышленных предприятий городов. Несколько замедлился темп роста в Отрадном (101,5%) и Самаре (100,6%). Таким образом, среди городов наиболее динамичное развитие характерно для муниципальных образований с диверсифицированной структурой экономики. В менее выгодном положении оказываются города, экономическая база которых отличается узким спектром хозяйственной специализации и ориентацией на производства оборонной продукции (города Чапаевск, Октябрьск, Кинель, Похвистнево).

Совокупный рейтинг городских округов Самарской области*

Городской округ	Совокупный рейтинг	Индекс промышленного производства, %	Место	Отгружено товаров собственного производства по совокупности разделов С, D, E, млн. руб.	Место
Самара	1	100,6	5	72565,3	2
Тольятти	2-3	106,2	3	145846,7	1
Отрадный	2-3	101,5	4	14214,4	3
Новокуйбышевск	4	115,3	1	11406,6	4
Сызрань	5	96,1	7	11020,5	5
Кинель	6	78,4	8	1053,9	9
Жигулевск	7	77,7	9	7270,5	6
Похвистнево	8	96,2	6	3318,3	7
Чапаевск	9	108,4	2	2432,1	8
Октябрьск	10	77,3	10	266,2	10

* По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области.

При нахождении совокупного рейтинга использован метод ранжирования на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области, рассчитанных на душу населения. Для вычисления совокупного рейтинга были взяты следующие социально-экономические показатели за I полугодие 2008 года: естественный прирост населения, отгрузка товаров собственного производства по совокупности разделов С, D, E, инвестиции в основной капитал, среднемесячная заработанная плата по крупным и средним предприятиям, уровень официально зарегистрированной безработицы, в % к трудоспособному населению, показатели бюджетной обеспеченности.

Из приведенной таблицы, видно, что городские округа, занимающие высокие места в совокупном рейтинге, имеют высокий уровень промышленного производства и большой объем отгруженных товаров собственного производства (Самара, Тольятти, Новокуйбышевск, Отрадный, Сызрань).

Таким образом, для развития конкурентоспособности муниципального образования необходимо создание условий для повышения конкурентоспособности и рыночного потенциала промышленных предприятий.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- разработка механизмов государственной поддержки выпуска конкурентоспособной продукции на муниципальном уровне;
- продвижение конкурентоспособной продукции, распространение передового опыта повышения конкурентоспособности;
- формирование бренда и имиджа промышленного комплекса муниципального образования.

Предприятия должны быть постоянно готовы к решению хозяйственных задач в динамично изменяющихся условиях, которые определяются множеством факторов внешней и внутренней среды. Для этого следует постоянно повышать эффектив-

ность производства, конкурентоспособность продукции на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективные формы хозяйствования и управление производством.

Е.Б. Разуваева

*Стерлитамакский филиал
Башкирского государственного университета*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Обеспечение высоких темпов и качества экономического развития предполагает устойчивое решение одной из сложнейших стратегических задач промышленной политики - повышение конкурентоспособности российской экономики. По мере решения указанной задачи будут формироваться и соответствующие условия выхода на желаемые целевые ориентиры: динамичное развитие конечного спроса (при снижении импортозависимости внутреннего рынка и рационализации структуры экспорта и импорта); снижение затратности экономики (в первую очередь энерго- и металлоемкости).

Повышение конкурентоспособности машиностроительных предприятий тесно связано с внедрением высоких технологий в производство, в том числе ресурсосберегающих, и расширением выпуска инновационной продукции, обладающей лучшими потребительскими свойствами и способной успешно соперничать на внутреннем и внешнем рынке с зарубежными аналогами. Поэтому вопросы, связанные с конкуренцией являются весьма актуальными.

Инновационная деятельность предполагает комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, и именно в своей совокупности они приводят к инновациям. Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары или услуги с новыми качествами.

Технологические инновации представляют собой конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового усовершенствованного продукта или услуги, внедренных на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса или способа производства товаров или услуг, используемого в практической деятельности. Инновация считается осуществленной в том случае, если она внедрена на рынке или в производственном процессе.

Кардинальные преобразования, происходящие сегодня в России, затрагивают все сферы деятельности. Проблема эффективного использования достижения науки и техники не исчезает в ходе осуществления рыночной реформы. Напротив, для многих российских предприятий машиностроительной отрасли, столкнувшихся с новым для них вопросом конкуренции, выживаемости в новых условиях рынка, именно инновационная деятельность, ее результаты являются главным условием успеха и эффективности. Поэтому участники рыночных отношений, прежде всего те из них, которые занимаются производством, для обеспечения своей текущей и перспективной конкурентоспособности обязаны самостоятельно и целенаправленно формировать и осуществлять научно-техническую политику.

Государственная инновационная стратегия поддержания промышленных предприятий, формируется и реализуется исходя из приоритетности инновационной деятельности в целях развития производства, обеспечения экономического развития страны в будущем, повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения обороны, технологической, экономической и экологической безопасности Российской Федерации.

Финансирование инновационной деятельности осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации или местных бюджетов, предусмотренных соответствующими бюджетами; средств государственных внебюджетных фондов или организаций, в установленном порядке осуществляющих финансирование инновационной деятельности, в том числе иностранных инвесторов или международных финансовых организаций и фондов; средств субъектов инновационной деятельности; других источников, разрешенных действующим законодательством.

В период до 2007 г. были реализованы федеральные целевые программы "Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития науки и техники" на 2003 - 2007 гг., "Национальная технологическая база" на 2003 - 2007 гг., "Реформирование и развитие оборонно-промышленного комплекса" на 2003 - 2007 гг.

Одновременно с реализацией этих программ проводятся научные исследования и экспериментальные разработки в рамках других федеральных целевых программ: "Мировой океан", "Ядерная и радиационная безопасность России", "Глобальная навигационная система". "Энерго- эффективная экономика" и на перспективу до 2010г., "Электронная Россия" (2002 -2010 годы)", "Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996 - 2005 и до 2010 года" и др.

Продолжится финансирование важнейших инновационных проектов государственного значения. В настоящее время проводится организация работ по реализации 11 мегапроектов. Их основу составляют научно-технические и технологические разработки высокого уровня, соответствующие мировым тенденциям развития науки и техники. В течение двух - трех лет на их базе будут созданы крупномасштабные высокотехнологичные и высокорентабельные производства наукоемкой конкурентоспособной на внутреннем и внешнем рынках продукции.

В качестве целевой задачи промышленной политики нашего государства на данном этапе социально-экономического развития страны намечена технологическая модернизация народного хозяйства ради повышения конкурентоспособности отечественного производства продукции с высокой долей добавленной стоимости. Одно из важнейших условий решения этой задачи заключается в способности обрабатывающей индустрии обеспечить экономику высокопроизводительными технологиями, мощностями и средствами производства.

Нынешнее состояние отечественного машиностроения пока не отвечает уровню и требованиям промышленной политики, нацеленной на конкурентоспособность экономики. Справедливо это утверждение и в отношении станкоинструментальной промышленности, которая выпускает металлорежущие и деревообрабатывающие станки, режущий инструмент, кузнечно-прессовое и другое оборудование. Так, доля отрасли в ВВП страны в 2007 году составила около 0,05%¹. Лидерами мирового стан-

¹ Доклад А. Реуса, зам. министра промышленности и энергетики РФ на заседании Правительственной комиссии по развитию промышленности, транспорта и технологий.

костроения выступают ныне Япония и Германия, которые на протяжении последнего десятилетия делят ведущие места в мире по производству механообрабатывающего оборудования. Мировое производство механообрабатывающего оборудования достигло 59,5 млрд. долл. По объему внутреннего рынка Россия занимает сейчас 17-е место в мире. Внутреннее потребление механообрабатывающего оборудования в 2006 г. составило в денежном выражении около 17 млрд. руб.

Согласно прогнозным оценкам для обеспечения устойчивого роста машиностроения до 2015 г. предприятиям нужно поставить до 700 тыс. единиц нового механообрабатывающего оборудования на сумму около 800 млрд. руб., или в 2,3 раза больше, чем машиностроение может получить при инерционном развитии внутреннего рынка. В связи с недостаточной конкурентоспособностью российской станкоинструментальной продукции наблюдается тревожная тенденция к удовлетворению внутреннего спроса преимущественно за счет импорта. Начиная с 2002 г. объем ввоза в Россию импортного механообрабатывающего оборудования превышает объем внутреннего производства и растет опережающими темпами. По данным за 2006 г., импортная зависимость России по металлорежущим станкам достигла 77,6%.

Для внедрения инновационной, конкурентоспособной продукции в производство необходимо значительное количество НИИ, проектных организаций и бюро. Как показывают данные табл. 1, за годы реформ общее число организаций, выполняющих исследования и разработки, сократилось на 22%. Заметные изменения произошли в их структуре. Уменьшилось количество конструкторских бюро, проектных и проектно-исследовательских организаций. Вместе с тем увеличилось число научно-исследовательских организаций за счет негосударственных научных структур гуманитарного профиля.

Таблица 1

Число организаций, выполняющих исследования и разработки

Структура	1992г	1995г	1998г	1999г	2000г	2003г	2004г	2005г	2006г
Всего	4555	4059	4019	4089	4099	3906	3797	3656	3566
в том числе: научно-исследовательские организации	2077	2284	2549	2603	2686	2630	2564	2464	2115
конструкторские бюро	865	548	381	360	318	257	228	194	489
проектно-исследовательские организации	495	207	108	97	85	76	68	63	61
опытные заводы	29	23	27	30	33	34	28	31	30
вузы	446	395	393	387	390	390	393	402	406
промышленные организации	340	325	240	289	284	255	248	244	231
прочие	303	277	321	323	303	264	268	258	234

Источники: Российский статистический ежегодник / Росстат. М., 2006. С.587, а также более ранние издания.

По оценкам российских и зарубежных экспертов, внутренние затраты на НИОКР в России составляют около 1,1-1,2% ВВП (см. табл. 2) против 2,2% в странах ОЭСР, 2,5% - в США и №% - в Японии. Наша страна тратит на НИОКР меньше, чем Испания, Тайвань, Бельгия и Израиль. Российские затраты на НИОКР примерно равны расходам на эти цели компании "Фольксваген"¹.

Таблица 2

Внутренние затраты на исследования и разработки

	1992 г.	1995 г.	1998 г.	2000 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Всего, млн.руб.*	140,6	12149	25082	76697	135004	169862	196040	230785
% к ВВП	0,74	0,85	0,95	1,05	1,25	1,28	1,16	1,07

* В фактически действовавших ценах (до 1998г. - млрд.руб.).

В России заметна угрожающая тенденция "затухания" технического прогресса и снижения эффективности использования национального инновационного потенциала. Для "рывка" необходимы средства, которые могут поступить в инновационный сектор российской экономики из двух источников: либо от государства, либо от частного бизнеса, включая средства иностранных инвесторов. Такие вложения способны не только удовлетворить интересы различных групп инвесторов, но и коренным образом изменить облик страны и ее место в системе мирохозяйственных связей.

А.И. Роговой

*ЗАО "Жигулевские стройматериалы",
г. Самара*

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ГРУППАМИ КОМПАНИЙ

Сложно в настоящее время спорить с тем, что основу жизни постиндустриального общества составляет высокоэффективная экономика, в которой, в свою очередь, первостепенное значение имеют высокотехнологичные отрасли производства: связь и телекоммуникации, предприятия ВПК и т.п. От того, насколько эффективно работает этот сектор экономики, зависят многие показатели регионов и федерации в целом. Именно эти отрасли обеспечивают значительное поступление налогов и прочих обязательных платежей, а значит - формируют доходы муниципалитетов и федерального бюджета. Именно они обеспечивают рабочие места, а значит - социальные гарантии трудоспособному населению, многие из таких предприятий содержат на своем балансе объекты социального и культурно - бытового назначения.

Таким образом, решение многих социальных проблем (изменение пенсионного возраста, суммы пенсий по старости, предоставление рабочих мест и проч.) зависит

¹ Субботина Т. Россия на распутье: два пути к международной конкурентоспособности // Вопр. экономики. 2006. №2. С. 56-57.

от высокотехнологичного реального сектора экономики. С другой стороны, развитие подобных предприятий - залог высокого уровня обороноспособности страны, эффективного развития смежных отраслей и производств.

В Поволжском федеральном округе высокотехнологичные отрасли представлены, в частности, авиастроением. В Ульяновске - ЗАО "Авиастар", в Самаре - ОАО "Авиакор", ФГУП ЦСКБ "Прогресс", ОАО "Гидроавтоматика", ЗАО "Завод аэродромного оборудования", ОАО "Авиаагрегат" и др. предприятия комплекса.

С учетом последних изменений в области авиастроения, проходивший в этом году в Жуковском, авиационный комплекс Самары может служить таким же локомотивом развития региона, как в 90-е годы прошлого века автомобилестроение во главе с ОАО "АвтоВАЗ".

Эффективное ускоренное развитие авиационно-промышленного комплекса Самары поможет принципиально решить целый ряд социально-экономических проблем как на уровне региона, так и в целом России.

Повышение конкурентоспособности авиапромышленности России - задача комплексная. Для ее решения важны технические, организационные и финансовые аспекты. На мой взгляд, в этой цепи следует найти "узкое звено", которое поможет вытянуть все остальные. При этом очень важна координация усилий отдельных предприятий в рамках работы на общий результат. Так, продукция Завода аэродромного оборудования не востребована без роста производства Авиакора (авиационного завода), а это в свою очередь требует наращивания выпуска комплектующих, изготавливаемых на Авиаагрегате. То есть необходима совместная координация усилий предприятий, направленных на развитие производства и повышение конкурентоспособности.

Основным механизмом решения указанной задачи считаю концепцию кластеров и развитие кластерной политики в регионе. По своей сути кластер - это управляемая группа каких-либо единиц. Таким образом, необходимо решить вопрос совершенствования управления предприятиями как единым авиационным комплексом. При этом речь не идет об администрировании самостоятельными заводами. **Кластерная политика** предусматривает создание определенных экономических условий для эффективного совместного функционирования взаимосвязанных предприятий.

Суть предложений заключается в последовательной реализации кластерной политики на уровне Самарской области в рамках авиационной промышленности. Принимая во внимание недостаточно полную и четкую разработку самой концепции кластеров и руководствуясь, таким образом, идеей кластера, следует предложить следующие мероприятия.

Во-первых, необходимо четко определить рамки авиационного кластера Самарской области. В него должны входить как предприятия, выпускающие готовую продукцию авиационно-космического назначения (Авиакор, ЦСКБ Прогресс), так и непосредственные смежники, выполняющие функцию поставки ТМЦ и ПКИ на предприятия первой группы (Гидроавтоматика, Авиаагрегат, Завод аэродромного оборудования, Самарский металлургический завод и др.).

Во-вторых, это широкая информационная поддержка предприятий кластера. Прежде всего это консолидация информации по размещаемым заказам в рамках государственных закупок. В настоящее время ситуация парадоксальна: имея значительный заказ, предприятие везет материалы и ПКИ из других регионов, переплачивая на транспортных расходах, доставляет комплектацию из Москвы, когда аналогичные изделия выпускает, скажем, Гидроавтоматика. Областная информационная поддержка должна заключаться в представлении исчерпывающей информации предприятиям кластера о поступивших заказах, потребности в ТМЦ и ПКИ, оптимизации транспортных связей.

В-третьих, с помощью координационного органа авиационного кластера или подразделения Правительства Самарской области необходима поддержка в части получения кредитных ресурсов. Речь не идет о бесплатных областных дотациях. Предлагается при защите предприятий-заемщиков на кредитных комитетах банков готовить обоснование получения средств, исходя из общих показателей кластера по соответствующему заказу. Конкретный пример: ставки процентов по кредитам в области колеблются от 28 до 20% годовых в зависимости от надежности заемщика, условий кредита и т.д. Если банк (особенно это относится к региональным, а не федеральным банкам) видит перспективу заказов, улучшение финансового состояния заемщика в будущем, он охотнее идет на представление кредита, в большинстве случаев снижая ставку.

В-четвертых, с помощью координационного органа авиационного кластера или подразделения Правительства Самарской области целесообразна корректировка численности приема студентов в ВУЗы и средние специальные учебные заведения области. В настоящее время ВУЗы слабо ориентируются на заявки предприятий в связи с длительностью периода прогнозирования (5 лет) и ненадежностью соответствующих прогнозов. Имея общее представление по кластеру в целом о перспективах заказов, программах развития отдельных предприятий соответствующий орган в состоянии давать ВУЗам обоснованные перспективные заявки на 5-летнюю перспективу, а с другой стороны - содействовать на будущее в трудоустройстве выпускников.

В-пятых, экономическая координация. Наряду с предоставлением информации о получаемых заказах, целесообразно в рамках кластера составлять "конъюнктурные листы" на ТМЦ и ПКИ, откуда были бы видны сравнительные цены. Потребители в рамках кластера получают возможность выбрать наиболее эффективную поставку. В перспективе можно говорить об установлении трансфертных цен в рамках авиационного кластера, как происходит в рамках группы компаний, объединяющей несколько взаимосвязанных предприятий по цепочке "поставщик - покупатель".

Таким образом, основным направлением решения указанной проблемы должно выступать адекватное координирование совместной работы предприятий в рамках кластера.

Так как предлагаемый кластерный подход к решению поставленной задачи ориентирован на решение экономических задач, то главный результат должен выражаться в улучшении экономических показателей по кластеру в целом: увеличение объемов, оборачиваемости ресурсов, снижение сроков оборачиваемости, снижение

убытков и повышение рентабельности производства. Это, несомненно, приводит к увеличению налоговых отчислений в бюджеты разных уровней, позволяет довести среднюю заработную плату по предприятиям кластера до достойного уровня (в настоящее время средняя зарплата по предприятиям отрасли в Самарской области около 13 тыс. руб. в месяц). Рост зарплаты должен привести к росту объема предложения на рынке труда по рабочим специальностям, а это в свою очередь, дает стимул развития системы начального и среднего профессионального образования. Кроме того, рост доходов и положительного финансового результата предприятий может способствовать улучшению использования непрофильных активов предприятий (санатории, турбазы, медико-санитарные части), обслуживающие не только сотрудников предприятий кластера.

В.В. Савин
ООО "Самарский Стройфарфор",
г. Самара

НЕОБХОДИМОСТЬ ОБНОВЛЕНИЯ ОСНОВНОГО КАПИТАЛА

Нормальное функционирование предприятий невозможно без непрерывного воспроизводства основного капитала. В рыночной экономике обеспечение расширенного и качественного воспроизводства капитала предприятий требует целенаправленной и согласованной деятельности самих предприятий, а также активной государственной поддержки.

Основной капитал - это важнейшая составляющая экономического потенциала страны. Его состояние и изменение, выраженное в движении и развитии, определяет как уровень развития экономики, так и уровень конкурентоспособности отечественного производства. Изменения основного капитала в результате становления отношений конкуренции и становления информационного общества в России приводит к необходимости изучения динамики основного капитала в складывающихся условиях, определение ее роли в эволюции системы экономических отношений и в развитии экономической системы в целом.

В основном капитале, являющимся элементом производительных сил, в результате происходящих в современных условиях сдвигов в НИОКР наблюдаются изменения, связанные как с его натурально-вещественными характеристиками, так и со стоимостными. Результатом происходящих изменений является динамизм основного капитала, его развитие. Динамика основного капитала влечет изменения не только в технологических процессах, но и в процессах экономических и социальных, в результате чего наблюдается эволюция экономических отношений и всей экономической системы. Таким образом, одной из причин актуальности исследования обновления основного капитала является его возрастающая роль в развитии экономических отношений и в развитии всей экономической системы.

В связи с перестройкой экономической системы, переходом к рыночным отношениям наша страна утратила свой производственный потенциал. Разбалансированность экономи-

ки и структурный кризис привели к накоплению в реальном секторе огромного количества неиспользуемого морально-обесцененного и физически изношенного оборудования. В 1991-1998 гг. загрузка уменьшилась до беспрецедентно низкого уровня - порядка 50% возможностей имеющегося производственного аппарата против 87-88% в дореформенный период. В данный период наблюдалось также слабое инвестирование основного капитала, что обусловило старение производственного аппарата, сокращение основного капитала промышленности и выбытие оборудования без компенсации вводом нового. За данный период выбытие основного капитала составило в среднем 6% в год, а обновление всего 3,45%. В результате чего перестало функционировать более 47% промышленных мощностей, имевшихся в 1990 г. Темпы научно-технического прогресса замедлились, вследствие чего усилилась зависимость развития производственных мощностей России от внешнего фактора - внедрения существующих западных технологий в национальную экономику. На сегодняшний момент импортное оборудование, соответствующее в основном новому технологическому укладу, составляет свыше 60% имеющихся производственных мощностей в стране.

Но в 1999 г. наблюдался переломный момент, в результате которого уровень загрузки производственных мощностей в первом полугодии 1999г. вырос на 4,2% по сравнению с 1998г., отношение валового накопления основного капитала к валовым сбережениям выросло в 1998 г. на 7,1% по сравнению с тем же показателем в 1997 г., а инвестиции в основной капитал в первом полугодии в 1999 г. составили 56% инвестиций в основной капитал за весь 1998 г. Также в последнее время наблюдается рост предложения отечественного оборудования, соответствующего современным мировым стандартам.

Таким образом, негативная динамика основного капитала до 1999 г. и слабая, но позитивная его динамика в последующий период приводит к актуальности исследования процесса динамики основного капитала, как процесса его движения и развития в условиях становления нового технологического уклада и рыночной экономики в России. Процесс развития рыночных отношений, становление новой экономической структуры и новый уровень технологий в нашей стране определяют необходимость новых подходов к исследованию основного капитала.

В современных условиях возросло значение совершенствования структуры основного капитала. Оптимизация структуры основного капитала является необходимым условием для снижения издержек производства, повышения отдачи инвестиций, а также ускорения оборота капитала, что, в конечном счете, ведет к повышению доходов предприятия.

От качества организации и управления производственными процессами зависит удельный вес активной части основного капитала в общем объеме капитала предприятия, что в свою очередь характеризует прогрессивность структуры основного капитала.

Технологическая структура основного капитала предприятия связана с его воспроизводственной структурой, которая может быть представлена как соотношение различных групп расходов, направленных на поддержание и расширение основного капитала.

Состояние и развитие воспроизводственной структуры капитала в решающей мере зависит от инвестиций, которые распределяются между следующими основными формами воспроизводства основного капитала: техническое перевооружение, реконструкция, расширение, новое строительство.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ГИБКОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Рассматривая конкурентоспособное производство, первейшее внимание имеет смысл уделить этапу его проектирования. Именно на ранней стадии организации и создания предприятия закладывается фундамент его стратегической стабильности и гибкости.

Для организации серийного производства характерны следующие черты. Цехи, как правило, имеют в своем составе предметнозамкнутые участки, оборудование на которых расставляется по ходу типового технологического процесса. В результате возникают сравнительно простые связи между рабочими местами и создаются предпосылки для организации прямого перемещения деталей в процессе их изготовления.

Предметная специализация участков делает целесообразной обработку партии деталей параллельно на нескольких станках, выполняющих следующие друг за другом операции. Как только на предыдущей операции заканчивается обработка нескольких первых деталей, они передаются на следующую операцию до окончания обработки всей партии. Таким образом, в условиях серийного производства становится возможной параллельно-последовательная организация производственного процесса. Это его отличительная особенность.

Применение той или иной формы организации в условиях серийного производства зависит от трудоемкости и объема выпуска закрепленных за участком изделий. Так, крупные, трудоемкие детали, изготавливаемые в большом количестве и имеющие сходный технологический процесс, закрепляют за одним участком с организацией на нем переменного-поточного производства. Детали средних размеров, многооперационные и менее трудоемкие объединяют в партии. Если запуск их в производство регулярно повторяется, организуются участки групповой обработки. Мелкие, малотрудоемкие детали, например нормализованные шпильки, болты, закрепляют за одним специализированным участком. В этом случае возможна организация прямого производства.

Для предприятий серийного производства характерны сравнительно низкая трудоемкость и себестоимость изготовления изделий.

Интегрированная форма организации производства предполагает объединение основных и вспомогательных операций в единый интегрированный производственный процесс с ячеистой или линейной структурой при последовательной, параллельной или параллельно-последовательной передаче предметов труда в производстве. В отличие от существующей практики раздельного проектирования процессов складирования, транспортировки, управления, обработки на участках с интегрированной формой организации требуется увязать эти частичные процессы в единый производственный процесс. Это достигается путем объединения всех рабочих мест

с помощью автоматического транспортно-складского комплекса, который представляет собой совокупность взаимосвязанных, автоматических и складских устройств, средств вычислительной техники, предназначенных для организации хранения и перемещения предметов труда между отдельными рабочими местами.

Экономический эффект при переходе к интегрированной форме организации производства достигается за счет сокращения длительности производственного цикла изготовления деталей, увеличения времени загрузки станков, улучшения регулирования и контроля процессов производства.

В зависимости от способности к переналадке на выпуск новых изделий производство условно можно разделить на гибкое (или переналаживаемое) и жесткое (то есть не переналаживаемое). Жесткие формы организации производства предполагают обработку деталей одного наименования.

Изменение в номенклатуре выпускаемой продукции и переход на выпуск конструктивно новой серии изделий требуют перепланировки участка, замены оборудования и оснастки. К числу жестких относится поточная форма организации производственного процесса.

Гибкие формы позволяют обеспечить переход на выпуск новых изделий без изменения состава компонентов производственного процесса при незначительных затратах времени и труда.

Наибольшее распространение на машиностроительных предприятиях в настоящее время получили такие формы организации производства, как гибкое точечное производство, гибкие предметная и поточная формы.

Гибкое точечное производство предполагает пространственную структуру обособленного рабочего места без дальнейшей передачи предметов труда в процессе производства. Деталь полностью обрабатывается на одной позиции. Приспособленность к выпуску новых изделий осуществляется за счет изменения рабочего состояния системы. Гибкая предметная форма организации производства характеризуется возможностью автоматической обработки деталей в пределах определенной номенклатуры без прерывания на переналадку. Переход к выпуску новых изделий осуществляется путем переналаживания технических средств, перепрограммирования системы управления. Гибкая предметная форма охватывает область последовательной и параллельно-последовательной передачи предметов труда в сочетании с комбинированной пространственной структурой.

Гибкая прямолинейная форма организации производства характеризуется быстрой переналадкой на обработку новых деталей в пределах заданной номенклатуры путем замены инструментальной оснастки и приспособлений, перепрограммирования системы управления. Она основана на рядом расположении оборудования, строго соответствующем технологическому процессу с поштучной передачей предметов труда.

На стадии организационно-экономического проектирования объединяются технические и организационные решения, намечаются пути реализации принципов коллективного подряда и самоуправления в автономных бригадах. Вторым направлением развития форм организации производства является переход на сборку сложных агрегатов стендовым методом, отказ от конвейерной сборки за счет организации минипотока. Другим решением организации поточного производства является сохра-

нение конвейерной системы с включением в нее и подготовительных операций. В таком случае сборщики по собственному усмотрению работают то на основных, то на подготовительных операциях. Указанные подходы в развитии поточной формы организации производства не только обеспечивают рост производительности труда и повышение качества, но и дают сборщикам чувство удовлетворения от работы, исключают монотонность труда.

Поточный метод организации можно применять при соблюдении следующих условий:

- объем выпуска продукции достаточно большой и не изменяется в течение длительного периода времени;

- конструкция изделия технологична, отдельные узлы и детали транспортабельны, изделия можно делить на конструктивно-сборочные единицы, что особенно важно для организации потока на сборке;

- затраты времени по операциям могут быть установлены с достаточной точностью, синхронизированы и сведены к единой величине; обеспечивается непрерывная подача к рабочим местам материалов, деталей, сборочных узлов; возможна полная загрузка оборудования.

Следующим этапом в организации поточного производства является определение потребности в оборудовании.

Для обеспечения полной загрузки оборудования и непрерывности производственного процесса при поточном производстве осуществляется синхронизация (выравнивание) операций во времени.

Основные принципы организации синхронизированного производства разработаны в 60-е годы в японской компании "Toyota". Метод синхронизированного производства интегрирует ряд традиционных функций организации производственных процессов: оперативного планирования, контроля складских запасов, управления качеством продукции. Суть метода в отказе от производства продукции крупными партиями и создании непрерывно-поточного многопредметного производства, в котором на всех стадиях производственного цикла требуемый узел или деталь поставляется к месту последующей операции точно в необходимое время.

Поставленная цель реализуется путем создания групповых, многопредметных поточных линий и использования принципа вытягивания в управлении ходом производства. Основными правилами организации производственного процесса в этом случае являются:

- изготовление продукции мелкими партиями;

- формирование серий деталей и применение групповой технологии в целях сокращения времени наладки оборудования;

- преобразование кладовых материалов и полуфабрикатов в буферные склады;

- переход от цеховой структуры производства к предметно-специализированным подразделениям;

- передача функций управления непосредственно исполнителям.

Особое значение имеет использование принципа вытягивания в управлении ходом производства.

При традиционной системе деталь переходит с одного участка на другой (следующий по технологическому процессу) и далее на склад готовой продукции. Такой

метод организации производства позволяет задействовать рабочих и оборудование независимо от того, есть ли спрос на данный вид изделий. Напротив, при системе "точно вовремя" план-график выпуска устанавливается только для сборочного участка. Ни одна деталь не изготавливается до того, как возникает потребность в ней на окончательной сборке. Таким образом, сборочный участок определяет количество и порядок запуска деталей в производство.

Управление ходом производственного процесса осуществляется по следующим принципам: объем, номенклатура и сроки выполнения задания определяются участком (рабочим местом) последующей ступени производства; ритм выпуска задается участком, замыкающим производственный процесс; возобновление цикла изготовления на участке начинается лишь в том случае, если получен соответствующий заказ; рабочий с учетом сроков сдачи деталей (сборочных единиц) заказывает такое количество заготовок (комплектующих), которое необходимо для выполнения полученного задания; доставка комплектующих (деталей, сборочных единиц) к рабочему месту осуществляется в сроки и в количествах, установленных в заявке; комплектующие, узлы и детали подаются к моменту сборки, отдельные детали - к моменту сборки узлов; необходимые заготовки - к началу изготовления деталей; за пределы участка передается только годная продукция.

Функции оперативного управления производственным процессом передаются непосредственным исполнителям. В качестве средства передачи информации о потребностях в деталях используется карта "канбан".

А.В. Севастьянов, О.А. Севастьянова

Тольяттинский филиал

*Самарского государственного
экономического университета*

УЧЕТ ГИБКОСТИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ПРОИЗВОДСТВА

В процессе организации производства одной из самых затратных и важных с точки зрения эффективности развития является обеспечение нового производства стратегически-ориентированными и гибкими основными фондами. Машины и оборудование обладают широким диапазоном характеристик гибкости и, следовательно, ее ограничений. Как показывает практика, они нарастают с повышением сложности средств труда.

Наиболее сложны в структурном отношении основные производственные фонды, включающие разнокачественные по гибкости элементы. Некоторые из них, например сооружения и передаточные устройства, практически индифферентны к виду обрабатываемых материалов и типу выпускаемой продукции, т.е. обладают высокой гибкостью. Гибкость производственных зданий (производственных площадей) и транспортных средств ограничивается только габаритно-весовыми параметрами изготавливаемых изделий¹.

¹ Самочкин В.Н. Гибкое развитие предприятия. Анализ и планирование. М., 2005.

Ряд авторов делят гибкость на четыре основные группы¹.

Первая группа гибкости - жесткая технология производства, при которой технологическое оборудование предназначено для изготовления одной детали.

Вторая группа - перестраиваемая технология производства, при этом оборудование при замене отдельных его компонентов или изменении компоновки может использоваться для изготовления нового изделия или строго фиксированной группы изделий.

Третья группа - переналаживаемые технологические процессы и соответствующее оборудование, предназначенное для одновременного выпуска группы деталей.

Четвертая группа гибкости - гибкая технология производства и оборудование, приспособленные для высокого уровня автоматизации.

Третья и четвертая группы называются также программируемыми, т.е. при переходе с одного объекта производства на другой меняются порядок и программа действий.

Кроме того, ряд авторов характеризуют "степень гибкости" производственного потенциала количеством затрачиваемого времени и количеством необходимых дополнительных затрат при переходе на выпуск новой номенклатуры деталей, а также разнообразием этой номенклатуры и различают два вида гибкости: тактическую (краткосрочную) и стратегическую (долгосрочную). Первая характеризуется объемом усилий и средств, необходимых для перехода с производства одного вида деталей на другой в соответствии с текущей производственной программой; вторая - полным объемом мероприятий, необходимых для перевода производства на выпуск новой продукции при смене производственной программы, и теми количественными и качественными изменениями производственных мощностей, которые при этом требуются.

Различные виды гибкости находятся в сложных взаимозависимостях, в большинстве своем не являющихся прямыми. Поэтому достижение максимальных результатов возможно при выборе оптимальной степени гибкости системы с учетом всех влияющих на нее факторов.

Ряд авторов отмечают, что в настоящее время нет единого подхода к расчетам показателя гибкости². Прежде всего, делаются попытки формирования шкал гибкости, в которых приводятся в соответствие условные значения гибкости (например, в процентах от абсолютной гибкости) и качественные признаки или изменения факторов, зависящих от гибкости. Недостатки такого подхода - дискретность значений гибкости, сложность построения зависимостей от нескольких противоречивых факторов, субъективность в выборе факторов.

Нетрудно видеть, что все рассмотренные показатели гибкости производства касаются главным образом технологических производственных систем типа гибкого автоматизированного производства (ГАП) и т.п. Их гибкость, бесспорно, влияет на мобильность предприятия, но не может ее характеризовать в целом. Кроме того, показатели гибкости, как правило, измеряются в относительных величинах. В таком виде они удобны для сравнения систем и в прогнозировании тенденции их развития. В то же время использование относительных показателей в качестве первого и не-

¹ Васильев В.И., Садовская Т.Г. Организационно-экономические основы гибкого производства. М., 1988.

² Там же.

переменного условия приводит к установлению критерия или предельного значения гибкости, определение которых всегда сопряжено с практически неразрешимыми сложностями.

Многие авторы в той или иной форме отмечают необходимость выбора в качестве критерия экономическую эффективность.

Если суммировать исследования вопросов производственной гибкости, можно выделить следующие взгляды на рассматриваемый вопрос¹:

- технический уровень производства выражает отдачу ресурсов производства, т.е. его эффективность;

- главная задача повышения технического уровня производства заключается в экономном использовании всех имеющихся ресурсов;

- технико-организационный уровень производства - исходная база для составления комплексных планов повышения его эффективности.

В то же время имеют место и другие взгляды, прямо не указывающие на необходимость принимать в качестве критерия технического уровня возможность достижения заданных производственных результатов с минимальными совокупными затратами. Так, формируются следующие цели определения технического уровня:

- обеспечение условий, гарантирующих стабильный выпуск изделий высшей категории качества при максимальной производительности труда;

- повышение уровня производства благодаря внедрению прогрессивного оборудования и новейших научных разработок в области технологии и организации производства;

- целенаправленное формирование планов внедрения передовой технологии, механизации и автоматизации производственных процессов, НИОКР.

Большинство авторов полагает, что одним из наиболее важных критериев гибкости любого производства является степень механизации и автоматизации производственных процессов². Это положение не оспаривается ни одним исследователем. Различие подходов здесь заключается лишь в отнесении тех или иных видов работ к категории полностью или частично автоматизированных или механизированных.

С понятием гибкости в анализируемых трудах связана мощность производственного потенциала, которая, будучи количественной характеристикой, может отражать максимально возможный объем вновь созданной стоимости в единицу времени. Ясно, что высококачественную продукцию можно производить лишь на технически оснащенном предприятии. Здесь прослеживается связь между использованием производственной мощности и техническим развитием предприятия.

Для характеристики производственной гибкости в общем виде в литературе наиболее часто употребляются такие понятия, как "гибкость" и "адаптивность".

Практически всем без исключения авторам присуще понимание гибкости и адаптивности как очень близких понятий. К недостаткам теоретических разработок можно отнести то, что никто из авторов не различает такие понятия, как гибкость и адаптивность предприятия к потребностям рынка. Исходя из этого, интересно отметить, что вышеприведенные авторы используют показатели оценки гибкости произ-

¹ Самочкин В.Н. Указ. соч.

² Там же.

водственного потенциала (производственных систем), не всегда полно отражающих глубину и сущность таких сложных и многоплановых явлений, как гибкость к потребностям рынка. Рассматривается и гибкость составляющих элементов производственного потенциала.

Стратегию можно рассматривать одновременно как перспективу развития и модель реагирования на изменения внешней среды, в рамках которой действует данная организация. Стратегия проявляется в конкурентной позиции, структуре организации, ее системе ценностей, в особенностях мотивации и контроля персонала.

В этой связи имеет смысл ввести в научный оборот понятие гибкого стратегирования. Под стратегированием мы понимаем формирование, ориентированных на долгосрочную перспективу, стратегических систем, интегрированных в общую систему корпоративного управления и промышленного развития. Гибкое стратегирование - формирование таких интегрированных в систему управления стратегий, применение которых позволяет организации не снижать темпов своего развития и притяжения комплексных показателей эффективности деятельности под негативным воздействием факторов внешней и внутренней среды предприятия.

З.Н. Семашкина

*Самарский государственный
экономический университет*

К ВОПРОСУ О КАДРОВОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Развитие новой экономической системы, становление современных рыночных отношений могут быть достигнуты при условии структурной перестройки, качественных изменений и организации общественного производства на основе эффективного развития основного звена экономики предприятия.

В условиях рыночных отношений особенно остро выступает проблема обеспечения предприятий кадрами, способными эффективно решать производственные и организационные задачи в крайне сложных, нестабильных и быстроменяющихся экономических процессах, труднопредсказуемой финансовой обстановке.

В связи с этим значение развития кадрового потенциала обуславливает сочетание и взаимодействие государственных и рыночных регуляторов комплекса вопросов связанных со стратегическим развитием экономики государства в целом и отдельного предприятия. Развитие кадрового потенциала становится непременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности предприятия и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ.

Особое значение развитие кадрового потенциала приобретает не только в связи с проводимыми в России экономическими реформами, но и в связи с вступлением ее во Всемирную Торговую Организацию (ВТО).

Поставленные правительством РФ задачи восстановить ВВП на уровень 1990 г., сделать экономику страны устойчивой, можно выполнить, имея достаточный кадровый и трудовой потенциал. Сегодня значительное количество самых разнообразных экономических служб дают свои прогнозы о возможностях России обеспечить экономический рост. Возникает активный спор по вопросу о темпах этого роста, каких можно достигнуть в ближайшее время. Все аналитики, приходя к мнению, что есть возможности достичь роста в экономике на уровне 5-8%. Однако вопросы, которые остаются вне поля зрения экономистов - это вопросы организации труда и кадрового потенциала. Уже давно всем понятно, что необходимо выводить устаревшие основные фонды, необходимо инвестировать деньги в производство, необходимо по-новому организовывать работу, но за кадром остается вопрос - с каким человеческим потенциалом мы будем эту работу выполнять? Задача, которая стоит перед страной, особенно в промышленности (т.к. основой экономического роста России будет именно промышленность и сфера услуг, в том числе информационных), может быть решена только при обладании кадровым потенциалом, который реально может выполнить данную работу.

Решение всего комплекса экономических и социальных задач развития производительных сил и совершенствования производственных отношений требует последовательного и неуклонного повышения эффективности труда всех занятых в общественном производстве. Особое значение имеет наиболее полное и рациональное использование рабочих, инженерно-технического персонала, чьи достижения во многом обуславливают возможность дальнейшего расширения производства в любой отрасли и сфере деятельности успеши народного хозяйства в целом.

По мнению ряда авторов, кадровый потенциал - это совокупные способности кадровых работников предприятия, которые необходимы для того, чтобы выбирать, выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Другие авторы дают определение кадрового потенциала как возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения целей предприятия, а улучшение использования кадрового потенциала как главный резерв повышения эффективности работы предприятия.

Основные составляющие кадрового потенциала включают в себя:

1. Количественные характеристики (численность, состав и структура персонала, потенциальный фонд рабочего времени предприятия).
2. Качественные характеристики (физический, психологический, адаптационный, интеллектуальный, нравственный, духовно-творческий и квалификационный потенциал).

Количество кадров по предприятию определяется исходя из объема производства и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а качество сформированного потенциала измеряется степенью сбалансированности профессионально - квалификационных характеристик работника с требованиями развивающегося общественного хозяйства.

Лишь наличие всей совокупности перечисленных выше характеристик, обеспечивает оптимальное формирование и эффективное использование кадрового потенциа-

ла предприятия. Основные задачи, которые решаются в развитии этих мероприятий, показаны на рисунке.



Рис. Направления развития кадрового потенциала

Процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой.

Формирование кадрового потенциала представляет собой создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида.

Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. В условиях рынка, рациональное использование кадрового потенциала заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, придании труду характера творчества, повышении профессионально - квалификационного уровня работников за счет стимулирования и оценки вклада каждого работника в конечный результат.

Эффективному использованию кадрового потенциала предприятия способствует:

- установление научно обоснованных норм труда;
- своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства, проведение аттестации и рационализации рабочих мест;
- определение необходимого количества и сокращение излишних рабочих мест;
- обучение персонала;
- организация внедрения передовых приемов и методов труда;
- использование гибких графиков работы.

Кадровый потенциал как социально-экономическая категория и его взаимосвязь с рынком труда в рыночной экономике очевидна. "Кадровый потенциал" - сложная категория, имеющая ряд взаимосвязанных сторон. Ее раскрытие возможно путем системного анализа, прежде всего социальной сущности, источников формирования кадрового потенциала, динамики изменения его составных частей и качественных характеристик, а также реализуемых им функций. Кадровый потенциал всегда выступает в определенной социальной форме. Он во многом зависит от степени

зрелости производственных отношений, экономической и социальной защищенности кадров, уровня организации производства и управления. В кадровом потенциале проявляются все стороны производственных отношений, которые органически связаны и взаимодействуют. При этом отношения собственности на средства производства определяют социальный характер кооперации труда в структуре кадрового потенциала, общественные формы ее организации. Кадровый потенциал можно рассматривать в статике и в динамике, т.е. с позиции достигнутого на данный момент уровня, а также с учетом его дальнейшего развития и совершенствования. Развитие кадрового потенциала в качественном отношении чаще всего отождествляется с улучшением профессиональной подготовки, качеством обучения в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях.

Качественное развитие кадрового потенциала - это увеличение возможностей каждого работника на основе расширения прав и полномочий в управлении предприятием, повышение уровня их образования и квалификации.

При изучении вопроса по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом, решаются разнообразные задачи: определение потенциальных возможностей каждого предприятия, фактический уровень использования кадрового потенциала, выявление неиспользованных резервов, совершенствование потребностей в кадровом обеспечении, прогнозирование развития предприятия. Кадровый потенциал следует рассматривать как ресурсы и резервы живого труда, которыми обладают работники конкретного предприятия, объединения, отрасли. Величина кадрового потенциала определяется количественным (численность кадрового состава) и качественными показателями (уровень квалификации и личностные характеристики работников предприятия и т.д.). Привлечение квалифицированной рабочей силы напрямую зависит от социально-экономических, демографических, бытовых условий, условий труда и возможности карьерного роста.

Общий критерий обеспечения кадрового потенциала определяется целью эффективного хозяйствования при рациональном использовании труда. Система же оценки эффективности комплектования кадров должна логически вытекать из групп решаемых задач - хозяйственных и социальных. В эту систему могут войти следующие показатели: оперативность удовлетворения общей потребности в кадрах; оперативность выявления потребностей в кадрах специалистов соответствующей квалификации; общая и дополнительная потребность в кадровом обеспечении.

Проблемы кадрового потенциала на уровне предприятий стали возникать еще до перехода к рыночным отношениям. Экспериментальное введение новых экономических отношений на государственных предприятиях неизбежно привело к оттоку высококвалифицированных молодых и перспективных кадров в кооперативы и арендные предприятия.

В период начавшихся реформ, углубления экономических отношений, снижения объемов производства (выпуск продукции в этот период снизился на 60% в машиностроении, на 80% - в легкой и текстильной промышленности, на 90% - в высокотехнологичных отраслях), на предприятиях были утрачены социальные функции, связанные с развитием и поддержанием работоспособности коллективов, повышением качества кадрового потенциала. Кроме того, усилилось социальное расслоение

коллективов предприятий и устранение большинства работающих от участия в управлении производством, что привело к снижению интереса к работе и дальнейшему оттоку профессионалов с предприятий. Отрицательное влияние на кадровый потенциал оказал и продолжительный кризис неплатежеспособности предприятий, государства, федерального бюджета, банков, а также непредсказуемая для предприятий экономическая политика государства (август 1998 г.).

Таким образом, отток профессионалов и старение коллективов привело к снижению качества кадрового потенциала. В период восстановительного роста промышленности выбытие квалифицированных кадров частично приостановилось в связи с выходом многих предприятий на мировой рынок и возможности увеличения заработной платы коллективу. Но проблемы качества кадрового потенциала остаются еще и потому, что в отраслевых вузах промышленности и в специализированных средних учебных заведениях сейчас в связи с коммерциализацией, как правило, осуществляется подготовка только управленческих кадров, а рабочие специальности находятся в ущербном положении. Это затрудняет поиск квалифицированных специалистов на вакантные должности и усиливает проблему подготовки кадрового резерва. В связи с этим снижается кадровый потенциал промышленных предприятий. Предприятиям необходимо повысить мотивацию работников к труду, возобновить их стремление к стабильным трудовым отношениям с предприятием и ориентировать их на профессиональное развитие. Для этого необходимо вложение инвестиций не только в новую технику и технологии производства, но и в подготовку и повышение уровня квалификации специалистов, что должно привести к повышению профессионализма работников и участию их в модернизации производства.

Уровень развития предприятия предполагает и уровень развития кадрового потенциала, в том числе и развитие личностного потенциала каждого работника, т.е. его квалификационный, образовательный, творческий потенциал, а также уровень эффективного использования кадрового и личностного потенциала работников.

Кадровый потенциал промышленного предприятия необходимо рассматривать как совокупность трех потенциалов: потенциал руководства, потенциал кадровой службы, потенциал сотрудников. Кроме того, необходима система оценки кадрового потенциала на уровне руководства, на уровне кадровой службы, на уровне персонала.

Рост кадрового потенциала невозможен без разработки специализированных сценариев, обусловленных ими программ и соответствующего бюджета.

Таким образом, на всех уровнях управления промышленного предприятия возникает задача разработки и реализации программ управления кадровым потенциалом.

Критическим фактором выхода предприятий из кризисного состояния является развитие кадрового потенциала. Повышение качества кадрового потенциала является задачей не только предприятий, но и государства в целом.

В связи с этим, основными направлениями государственной кадровой политики должны быть:

- формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
- подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;

- формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
- совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
- мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;
- совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Д.В. Семенов

*Саратовский государственный
социально-экономический университет*

АДАПТАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ К УСЛОВИЯМ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Одной из главных тенденций современной международной жизни, безусловно, является глобализация экономической деятельности, означающая увеличение масштабов мировой торговли и других процессов международного обмена в условиях интегрированной мировой экономики. Процессы глобализации невозможно оценивать однозначно: с одной стороны, они способствуют созданию благоприятных возможностей для эффективного развития всей системы мирохозяйственных связей, с другой стороны, могут представлять собой серьезные угрозы для участников (отдельных стран и предприятий). Так, по мнению М. Портера, "международная торговля ... может препятствовать росту производительности... Отрасль будет нести потери, если ее производительность не окажется выше, чем у иностранных конкурентов" [1, с. 245].

Пищевая промышленность России, обладая сравнительно низким конкурентным потенциалом, по нашему мнению, столкнется при углублении процессов глобализации с рядом угроз со стороны крупных международных компаний и финансовых структур:

- возможность захвата сегментов на рынках высокой степени переработки, ведущая к закреплению импортоориентированной структуры экономики;
- установление контроля за ресурсами для производства продовольствия со стороны иностранных конкурентов;
- появление новых, более жестких требований в отношении стандартов коммерческой деятельности, технического уровня и качества поставляемых продовольственных товаров;
- монополия развитых стран на производство высокотехнологичного оборудования для пищевых производств;
- рост издержек на производство и реализацию продукции (вследствие повышения цен на энергоносители до мирового уровня как одного из условий вступления России в ВТО) и др.

Полагаем, что эти угрозы настолько серьезны, что конкурентоспособность российской пищевой промышленности может быть подорвана, и возможности ее даль-

нейшего развития будут ограничены. Самым большим риском для пищевой отрасли является наплыв дешевого импорта продуктов, производство которых субсидируется за счет специальных средств государствами Европы и США.

В условиях глобализации особое значение приобретает конкурентное поведение предприятия, заключающееся в совокупности используемых подходов к формированию конкурентных преимуществ и ведению конкурентной борьбы. Существующие классификации конкурентных стратегий (М. Портера, Ф. Котлера, А. Юданова), несмотря на явные различия, имеют много общего, поскольку все они, так или иначе, учитывают размер предприятия и его рыночную долю. Данные факторы положены нами в основу анализа конкурентных стратегий пищевых предприятий и оценки степени их соответствия условиям глобальной конкуренции.

Крупные предприятия - лидеры отрасли - по типу своего стратегического поведения являются виолентами. Стремясь охватить весь национальный рынок, они строят свою конкурентную стратегию либо на основе низких издержек, либо на основе дифференциации продукции. Особенностью большинства отраслей пищевой промышленности является то, что производимая продукция может быть с легкостью дифференцирована по целому ряду признаков, вследствие чего наиболее часто используемой конкурентной стратегией виолентов является стратегия дифференциации. Виоленты нередко выходят на международный рынок (преимущественно, рынок стран СНГ) и успешно на нем конкурируют.

Ярким примером подобной компании-виолента является крупнейший российский производитель молочной и соковой продукции - ОАО "Вимм-Билль-Данн". Сегодня в компанию входит 30 производственных предприятий в 22 регионах России и СНГ, торговые филиалы компании открыты в 26 крупнейших городах России и стран СНГ. "Вимм-Билль-Данн" владеет диверсифицированным портфелем торговых марок, охватывающим более 1100 типов молочных продуктов и более 150 типов соков, нектаров и прохладительных напитков. Одно из главных конкурентных преимуществ компании состоит в том, что "Вимм-Билль-Данн" является не региональным и не московским, а общенациональным российским производителем. Это позволяет предприятию реализовывать в полной мере стратегию интегрированного роста, включая горизонтальную и вертикальную интеграцию.

Доминируя на национальном рынке, виоленты неизбежно сталкиваются с угрозой вторжения иностранных конкурентов. Привлекательность большинства продовольственных рынков в настоящее время относительно высока, что определяет высокий интерес к завоеванию российского рынка со стороны крупных сторон международных компаний. При этом чтобы успешно конкурировать с российскими пищевыми предприятиями, они стараются максимально приспособить выпускаемую продукцию к российским параметрам спроса.

Средние предприятия российской пищевой промышленности чаще используют пациентную (нишевую) стратегию, поскольку она позволяет защититься от прямого конкурентного давления со стороны крупных предприятий. Конкурентная борьба в рамках рыночного сегмента (выбранного чаще всего по географическому признаку) ведется с использованием таких конкурентных преимуществ, как низкие издержки на производство и дифференциация продукции. К данной группе предприятий можно отнести большинство региональных производителей продуктов питания, стратегиче-

ские действия которых направлены, как правило, на удержание достигнутых позиций или ограниченный рост в своем сегменте. С точки зрения глобальной конкуренции средние предприятия являются наиболее уязвимыми: им угрожает не только вторжение импортных продовольственных товаров на российский рынок, но и вероятность потери контроля над своими сырьевыми зонами.

Выход подобных предприятий за рамки ниши происходит не часто; более распространенным вариантом является поглощение пациентов виолентами. В целом пищевая промышленность характеризуется все более возрастающим уровнем концентрации производства, поскольку сейчас крупные предприятия имеют больше возможностей для маневра, нежели региональные производители. Пациенты, обычно не имеющие в портфеле дорогих продуктов, не могут долго выдерживать ценовую конкуренцию с крупными производителями при столь дорогом сырье, поэтому многие из них вынуждены уходить с рынка или переключиться на узко сегментированные ниши.

Малые предприятия пищевой отрасли в подавляющем большинстве играют на рынке роль коммутантов: они заняты в небольших зонах рынка на стыке сегментов, освоенных крупными компаниями. Коммутанты являются типичными приспособленцами, не разрабатывающими долгосрочных стратегий и использующие в конкурентной борьбе главные преимущества малого бизнеса - гибкость, мобильность, территориальную маневренность. Малые пищевые предприятия обладают сравнительно низким конкурентным потенциалом, что также делает их уязвимыми перед иностранными конкурентами.

Оценка стратегий предприятий пищевой промышленности свидетельствует о том, что большинство российских предприятий реализует локальные конкурентные стратегии, не учитывающие значительных изменений конкурентной среды и условий ведения бизнеса в недалеком будущем. В целом Россия пока еще слабо использует преимущества глобализации для повышения национальной конкурентоспособности, осуществления структурной перестройки хозяйства и технической модернизации производства.

Для преодоления существующего разрыва в конкурентоспособности производства продовольствия с развитыми странами необходима ускоренная модернизация отрасли, повышение ее конкурентоспособности и устойчивости к внешним воздействиям. Задача государственного регулирования пищевой промышленности состоит в том, чтобы на фоне неизбежного вступления России во Всемирную торговую организацию попытаться хотя бы частично нейтрализовать угрозы и приспособить отрасль к функционированию в новых условиях.

Российским пищевым предприятиям следует переходить от локальных конкурентных стратегий к глобальным, поскольку видение глобальных перспектив важно для создания конкурентных преимуществ вообще. Наибольшее значение в условиях глобализации приобретают стратегии интегрированного и диверсифицированного роста предприятий пищевой промышленности. Если интегрированный рост позволяет предприятиям сохранить контроль над сырьевыми зонами, то диверсификация выступает основой комплексного использования конкурентных преимуществ. Необходимо также учитывать современные тенденции мирового продовольственного рынка: рост потребления продуктов здорового питания и экологически чистых продуктов, переход к выпуску comfort food (еды для удовольствия), применение биологически активных добавок для производства продуктов питания, рост производства уже переработанной и готовой к употреблению пищи, а также продуктов в упаковке "для одного".

Переход к глобальным стратегиям должен осуществляться постепенно и предусматривать сначала освоение рынка стран СНГ, а затем и мирового рынка. При этом в конкурентной борьбе необходимо использовать конкурентные преимущества российской пищевой промышленности - дешевую рабочую силу, близость многих предприятий к источникам сырья, использование экологически чистого сырья, отсутствие генно-модифицированных добавок, невысокие (по сравнению с мировыми) цены на энергоносители и т.д. При формировании глобальной конкурентной стратегии следует правильно выявлять и учитывать источники конкурентных преимуществ в других странах.

* * *

1. *Портер М.* Конкуренция. М., 2005.

Е.А. Снычева
*Самарский государственный
экономический университет*

МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Большинство стратегических решений, которые принимает любая компания, лежат в сфере маркетинга. Создание нового бизнеса, слияние и поглощение, освоение новой рыночной ниши, дилерская политика, сужение или расширение продуктовой линейки, выбор поставщиков и партнеров - все эти и многие другие решения принимаются в рамках маркетинговой стратегии. От адекватности маркетинговой стратегии компании зависит успех бизнеса. Маркетинговая стратегия - элемент стратегической деятельности предприятия, направленный на разработку, производство, сбыт и продвижение товаров и услуг, наиболее соответствующих покупательским потребностям в определенный период времени.

На данный момент в мире выделяют следующие основные группы стратегий: базовые, стратегии роста и конкурентные. Базовые стратегии определяют поведение фирмы по отношению к товарам, которые она производит, и рынкам, на которых она работает. Данные стратегии призваны обеспечить максимально эффективную деятельность фирмы на данном рынке с данным товаром. Стратегии роста определяют развитие фирмы в зависимости от состояния рынков и жизненного цикла товаров фирмы. Данные стратегии обеспечивают эффективное развитие фирмы. Стратегии сокращения определяют действия фирмы, когда требуется перераспределить ресурсы или избавиться от неэффективных видов деятельности и тем самым повысить свою эффективность. Конкурентные стратегии определяют поведение фирмы по отношению к конкурентам, в зависимости от их положения в отрасли и целей фирмы. На практике фирма одновременно может реализовывать несколько стратегий. Особенно это распространено в многоотраслевых компаниях. Фирма может придерживаться и определенной последовательности в реализации стратегий. И в первом, и во втором случае говорят, что фирма осуществляет комбинированную стратегию.

Стратегия маркетинга, безусловно, зависит от типа и вида предприятия, от рода его деятельности. Можно выделить три основных параметра предприятия, на основании которых разрабатывается та или иная маркетинговая стратегия:

1. Тип рынка на котором работает предприятие (промышленный, потребительский рынок). Отрасль экономики, в которой действует предприятие (перечень отраслей для диверсифицированной организации).

2. Масштаб деятельности предприятия, определяющий, какими видами бизнеса может заниматься предприятие.

3. Управленческий фактор (стиль управления, применяемый на предприятии, взаимоотношения между руководителями и подчиненными).

Разработка маркетинговой стратегии предприятия включает в себя следующие основные этапы:

- анализ сильных и слабых сторон предприятия (SWAT-анализ);
- анализ рыночных возможностей предприятия;
- отраслевой анализ;
- оценка рыночного потенциала;
- анализ конкурентов;
- изучение взаимоотношений с клиентами и партнерами;
- анализ влияния внешней среды;
- маркетинг-аудит;
- анализ внутренней среды;
- определение направлений совершенствования старой и разработки новой продукции;
- разработка плана маркетинга;
- мониторинг и контроль маркетинговых мероприятий.

Реализация маркетинговой стратегии состоит в ее практическом приложении в соответствии с предварительно разработанной программой (оперативным планом реализации, разработанным на краткосрочный период, обычно до одного года). Даже наиболее продуманные стратегии часто не могут быть реализованы без наличия точного временного графика и определенных целевых показателей. Имеется в виду, что организация должна тщательно отслеживать и координировать реализацию своей маркетинговой стратегии. Поэтому рекомендуется утверждать определенный набор целевых показателей, которые будут являться контрольными точками (ориентирами) в процессе реализации стратегии.

Контроль за реализацией стратегии маркетинга осуществляется в три этапа. На первом выполняется "измерение" результатов реализуемой стратегии. На втором этапе достигнутые результаты сравниваются с задачами стратегии. На третьем этапе менеджеры фирмы определяют, выполняются ли в ходе реализации стратегии поставленные задачи. Если да, то встает вопрос, нельзя ли улучшить применяемую стратегию внесением в нее ряда изменений? В противном случае необходимо выявить причину: были ли поставленные задачи нереальными с самого начала или выбранная стратегия является неэффективной. В случае признания стратегии неэффективной требуется разработка альтернативного варианта.

В ходе реализации маркетинговой стратегии важно, с одной стороны, попытаться придерживаться первоначального плана и в то же время проявлять определенную гибкость, если изменения внешней среды диктуют необходимость его корректировки. Контроль стратегии маркетинга предполагает оценку ее результатов, их сопоставление с целевыми установками и выбор корректирующих действий для исправления неэффективной или улучшения успешной стратегии.

М.В. Сопина

Самарский институт (филиал)

Российского государственного

торгово-экономического университета

МЕХАНИЗМ РАЗРАБОТКИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Успешное развитие предприятия в условиях рыночной экономики неразрывно связано с процессом долгосрочного инвестирования.

Инвестиционная деятельность организации во всех ее формах не может сводиться к удовлетворению текущих инвестиционных потребностей, определяемых необходимостью замены выбывающих активов или их прироста в связи с происходящими изменениями объема и структуры хозяйственной деятельности.

На современном этапе все большее число организаций осознают необходимость сознательного перспективного управления инвестиционной деятельностью на основе научной методологии предвидения ее направлений и форм, адаптации к общим целям развития предприятия и изменяющимся условиям внешней инвестиционной среды. Эффективным направлением перспективного управления инвестиционной деятельностью организации, подчиненного реализации целей ее общего развития в условиях происходящих существенных изменений макроэкономических показателей, системы государственного регулирования рыночных процессов, конъюнктуры инвестиционного рынка и связанной с этим неопределенностью, выступает управление инвестиционной деятельностью предприятия на принципах стратегического менеджмента. В основе такого управления лежит инвестиционная стратегия предприятия.

Инвестиционную стратегию можно определить как систему долгосрочных целей инвестиционной деятельности организации, определяемых общими задачами ее развития и инвестиционной идеологией, а также выбор наиболее эффективных путей их достижения.

Разработка инвестиционной стратегии фирмы является довольно сложным творческим процессом, требующим высокой квалификации исполнителей. Прежде всего, формирование стратегии базируется на прогнозировании отдельных условий осуществления инвестиционной деятельности (инвестиционного климата) и конъюнктуры инвестиционного рынка как в целом, так и в разрезе отдельных его сегментов, что является довольно трудоемким процессом.

Исходной предпосылкой разработки инвестиционной стратегии является общая стратегия экономического развития предприятия. По отношению к ней инвестиционная стратегия носит подчиненный характер и должна согласовываться с ней по целям и этапам реализации. Инвестиционная стратегия при этом рассматривается как один из главных факторов обеспечения эффективного развития компании в соответствии с избранной ею общей экономической стратегией.

Первоначально формируются стратегические цели инвестиционной деятельности, которые должны исходить, прежде всего, из системы целей общей стратегии экономического развития. Эти цели могут быть сформированы в виде обеспечения прироста капитала; роста уровня прибыльности инвестиций и суммы дохода от инвестиционной деятельности; изменения технологической и воспроизводственной структуры капитальных вложений; изменения отраслевой и региональной направленности инвестиционных программ и т.п.

При этом формирование стратегических целей инвестиционной деятельности должно увязываться со стадиями жизненного цикла и целями хозяйственной деятельности предприятия.

Реализация стратегических целей инвестиционной деятельности осуществляется по двум направлениям. Одно из них охватывает разработку стратегических направлений инвестиционной деятельности, другое - разработку стратегии формирования инвестиционных ресурсов. Этот этап является наиболее ответственным и сложным.

Разработка стратегических направлений инвестиционной деятельности базируется на системе целей этой деятельности.

Выбор того или иного направления инвестиционной деятельности существенно зависит от стадий жизненного цикла предприятия.

На стадии зарождения требуются большие инвестиции, поскольку компания создает свои конкурентные преимущества. Она вкладывают средства в НИОКР, сбыт, сервис. Если компания вложила средства в создание конкурентных преимуществ, она займет сильную конкурентную позицию. Компании со слабой конкурентной позицией на всех стадиях жизненного цикла могут выбрать уход для прекращения своих потерь.

В стадии роста естественна стратегия роста компании с расширением рынка. Компании требуются значительные вложения для поддержания своего успеха. Одновременно компании стараются консолидировать существующие маркетинговые ниши и войти в новые. Следовательно, компании должны вкладывать ресурсы в маркетинг, кроме того, они должны окончательно выбрать свою базовую стратегию (например, слабые компании - фокусирование).

При замедлении роста конкуренция растет и компаниям с сильной конкурентной позицией нужны ресурсы на расширение рынка за счет доли слабых компаний. Характер инвестиций зависит от стратегии фирм. Например, для ценового лидера при угрозе ценовой войны важны вложения в управление стоимостью, а при дифференциации необходимо усилить продуктовый диапазон и сети распределения.

На стадии зрелости компании в условиях усиливающейся конкуренции стремятся защитить свои позиции. Поэтому инвестиции вкладываются в поддержку стратегии. На этой стадии компании желают возратить свои прошлые инвестиции. Пока новые прибыли реинвестировались в дело, дивиденды были малы, а теперь компании могут избрать стратегию максимальных прибылей собственников.

Разработка стратегии формирования инвестиционных ресурсов призвана обеспечить бесперебойную инвестиционную деятельность в предусмотренных объемах; наиболее эффективное использование собственных средств, направляемых на эти цели, а также финансовую устойчивость компании в долгосрочной перспективе.

Конкретизация инвестиционной стратегии по периодам ее реализации предусматривает установление последовательности и сроков достижения отдельных целей и стратегических задач. В процессе этой конкретизации обеспечивается внешняя и внутренняя синхронизация во времени. Внешняя синхронизация предусматривает согласование во времени реализации инвестиционной стратегии с общей стратегией экономического развития компании, а также с прогнозируемыми изменениями конъюнктуры инвестиционного рынка. Внутренняя синхронизация предусматривает согласование во времени реализации отдельных направлений инвестирования между собой, а также с формированием необходимых для этого инвестиционных ресурсов.

Оценка разработанной инвестиционной стратегии осуществляется на основе следующих критериев:

- 1) согласованность инвестиционной стратегии компании (фирмы) с общей стратегией ее экономического развития;
- 2) внутренняя сбалансированность инвестиционной стратегии (сбалансированность отдельных стратегических целей и направлений инвестиционной деятельности, а также последовательность их выполнения);
- 3) согласованность инвестиционной стратегии с внешней средой;
- 4) реализуемость инвестиционной стратегии с учетом имеющегося ресурсного потенциала;
- 5) приемлемость уровня риска, связанного с реализацией инвестиционной стратегии;
- 6) результативность инвестиционной стратегии.

После завершения планового процесса перед предприятием встает задача ее внедрения и реализация в соответствие с инвестиционными целями и разработанными планами.

**И.И. Сороколет, Т.П. Кочкарва,
Т.В. Кульбачная**
*Самарский государственный
экономический университет*

ПОВОЛЖСКИЙ АВТОМОБИЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Феномен кластера, как отраслевой агломерации экономически взаимосвязанных предприятий на некоторой территории, известен давно. Начиная с последней четверти XX века, промышленные кластеры начали проявлять себя как важный фактор экономического развития регионов, и с тех пор наблюдается возрастающее значение этого фактора в конкурентной борьбе.

Среди экономистов во всем мире находит все более широкое признание точка зрения, что регионы, на территории которых складываются кластеры, становятся лидерами экономического развития, определяют конкурентоспособность национальных экономик. Регионы, не имеющие кластеров, занимают ведомое экономическое положение, а в худшем случае становятся депрессивной территорией. Поэтому поддержка развития кластеров стала предметом особого внимания правительств развитых стран. Существенной и характерной чертой кластеров является тесное сотрудничество в различных формах между предприятиями, органами власти, научными и образовательными учреждениями, консалтинговыми и общественными организациями. В настоящее время на территории Европы только автомобильных кластеров действует около десятка. Если до недавнего времени промышленные кластеры были характерны для наиболее развитых экономик, то в последние годы наблюдаются проявления этого феномена и в странах Восточной Европы (например, автомобильные кластеры в Словении и Венгрии), и в Китае (кластер в провинции Гуандун - вокруг автосборочных производств, размещаемых японскими компаниями Тойота, Хонда и Ниссан).

В Поволжье на относительно ограниченной территории исторически сложилась высокая концентрация предприятий автомобильной промышленности, здесь также имеется множество образовательных, научных и консалтинговых учреждений. Все это создает благоприятные предпосылки для формирования Поволжского автомобильно-строительного кластера.

Автомобилестроение является одной из системообразующих отраслей Самарской области. В данном кластере сконцентрировано около 40% производства, 40% занятых в его сфере, 65% основных фондов промышленности, 25% затрат на исследования и разработки, 20% экспорта Самарской области. Основным предприятием автомобильного кластера Самарской области является крупнейшая российская автомобильная компания - ОАО "АвтоВАЗ". Его доля в российском производстве легковых автомобилей составляет 75%, удельный вес на внутреннем российском рынке - 40%, ценовой сегмент - средний. Поставщиками деталей и комплектующих для ОАО "АвтоВАЗ" являются примерно 700 компаний, в которых задействовано около 2 млн. человек. ОАО "АвтоВАЗ" входит в десятку ведущих российских предприятий, имеющих наибольший объем выручки и численности персонала. АвтоВАЗ также включен в список крупнейших компаний мира, составленный влиятельным американским экономическим журналом Forbs, в числе 14 представителей России.

С 1997 года АвтоВАЗ совместно с Администрацией Самарской области начал проводить в жизнь региональную программу "Самарский Детройт" по размещению производств комплектующих на промышленных предприятиях области. Сотрудничество складывалось между Департаментом экономики и инвестиций Администрации Самарской области, ОАО "АВТОВАЗ", Поволжским отделением Российской инженерной Академии и ОАО "Самарский центр проектного финансирования" (СЦПФ). В 2003 году по заказу департамента экономики СЦПФ выполнил исследовательскую работу "Формирование территориально-промышленных кластеров в Самарской области и определение основных направлений их развития". В частности, в этом исследовании рассмотрены пути формирования и развития отраслевого кластера (на

примере автомобилестроения). Результаты данного исследования позволяют утверждать, что Поволжский автомобильный кластер уже прошел определенные начальные этапы своего развития. В состав автомобильного кластера входят предприятия и организации по следующим направлениям деятельности:

- сборочное производство легковых автомобилей;
- производство автокомпонентов, материалов, узлов для автосборочных заводов;
- исследовательские, конструкторские, технологические, консалтинговые организации;
- организации, осуществляющие подготовку кадров для предприятий и организаций кластера;
- финансовые организации, обеспечивающие текущее обслуживание, кредитование, страхование, деятельность на фондовом рынке.

Крупнейшими (с выручкой свыше 1 млрд. руб.) являются ЗАО "ДжиЭМАвто-ВАЗ", ЗАО "РосЛада", ОАО "АвтоВАЗагрегат", ЗАО "ВАЗинтерСервис", ОАО "Автоцентр-Тольятти-ВАЗ", ОАО "Самара-Лада", ЗАО "Мотор-Супер" и другие. В сотрудничестве с ОАО "АвтоВАЗ" взаимодействуют более 320 предприятий Самарской области. Действующие на территории региона производители автомобилей и автокомпонентов координируют свою промышленную и сбытовую политику с "АвтоВАЗом", находясь одновременно в позиции партнеров и конкурентов на рынке и участвуя в цепочках создания добавленной стоимости.

Партнерство с АвтоВАЗом позволяет привлекать и иностранный капитал. В рамках программы технического сотрудничества нашей области с Голландией в ЗАО "СОЭЗ-Автодеталь" установлено оборудование и освоена современная технология изготовления алюминиевых комплектующих для завода методом литья по газифицированным моделям. Интересный инвестиционный проект испанской фирмы Tudor реализован в г.Жигулевске на площадях ОАО "Энерготехмаш" - создана компания "АКОМ" по производству аккумуляторных батарей мощностью до 1 млн. шт. в год. Безусловно, наиболее весомым инвестиционным проектом стало создание совместного предприятия "GM-АвтоВАЗ", на реализацию которого было привлечено 338 млн. долл. иностранных инвестиций.

Для повышения инновационной активности промышленных предприятий области принята областная целевая программа "Инновации - Производство - Рынок" и закон "Об инвестициях в Самарской области с целью применения перспективных наукоемких технологий и научно-технических разработок в сфере автомобилестроения". Областная целевая программа предусматривает государственную поддержку инновационных научно-технических проектов по приоритетным для области направлениям науки и техники. Деятельность министерства промышленности и энергетики в ближайшей перспективе будет направлена на развитие сотрудничества промышленных предприятий области с ОАО "АвтоВАЗ" в целях увеличения производства современных автокомпонентов. Исследования и разработки в сфере новых технологий, материалов, комплектующих осуществляет главным образом Научно-технический центр ОАО "Авто-ВАЗ" - крупнейшая в России научно-исследовательская, конструкторская и технологическая организация. Работы проводятся также специализированным бюро предприятий, подразделениями вузов и научных организаций области. Подготовку и переподготовку кадров для предприятий автомобильного кластера осуществляют высшие учебные заведения, колледжи области, профессионально-технические училища, учебный центр ОАО "АвтоВАЗ".

Реализация мероприятий создала предприятиям области условия для расширения поставок комплектующих, сырья и материалов не только для серийных автомобилей, но и на осваиваемые в производстве новые модели. В результате число предприятий, имеющих договоры с ОАО "АвтоВАЗ" за последние десять лет возросло с 4 до 300, а объем поставок в 2006 г. достиг 82 млрд. руб.

Стратегия развития автомобильного кластера, по оценкам специалистов, обеспечит увеличение объема производства в данной отрасли к 2020 г. в сравнении с 2006 г. примерно в два раза.

**А.В. Стрельцов, С.А. Ерошевский,
С.А. Григорьев**
*Самарский государственный
экономический университет*

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Процесс экономической оценки эффективности реализации стратегии представляет собой этап процесса стратегического управления, заключающийся в определении результатов степени достижения поставленных целей в конкретно сложившейся управленческой ситуации.

Исследуя сущность стратегии предприятия с позиций оценки ее эффективности, следует отметить следующие содержательные аспекты.

Во-первых, стратегию следует отметить рассматривать совокупность конкурентоспособных действий и подходов к бизнесу.

Во-вторых, важным отличительным элементом стратегии развития, на наш взгляд, являются ее организационно-экономические характеристики, которые в целом формируют понятие качества стратегии. Качество стратегии, по нашему мнению, представляет комплекс организационно-экономических характеристик, степень соответствия предлагаемого варианта развития целям, организационному потенциалу предприятия.

В-третьих, стратегия - это и один из вариантов множества альтернатив стратегического развития.

Сделать стратегический выбор - это означает связать все долгосрочные конкурентоспособные действия предприятия между собой. Любой стратегический анализ предполагает сравнение нескольких альтернатив между собой. Выбор альтернатив является составной частью процесса развития, стратегическая альтернатива представляет собой то, с помощью чего организация может достичь поставленную проблему или реализовать определенную возможность. Важным пониманием стратегических альтернатив является представление их в виде структур, когда каждая из них задает определенный вариант развития и, в свою очередь, может быть подразделена на соответствующие субальтернативы.

В настоящее время использует различные показатели для оценки эффективности стратегии. Это могут быть не только "жесткие" (количественные) критерии, но и "мягкие" (не полностью поддающиеся количественной оценке) продуктивность выработка, коэффициент полезного действия, нормы выработки и прибыль, качество, рост, стабильность, стоимость человеческих ресурсов, оборачиваемость товаров, различного рода оценки со стороны внешних экономических единиц. Отдельной группой критериев входят степень гибкости, степень соответствия происходящим изменениям, способность использовать готовность к организационным изменениям, эффективность механизмов контроля в сопоставлении с его масштабами на предприятии

Для измерения значения каждого показателя, используется своя шкала или мера, в соответствии с которой присваивается то или иное число по определенным правилам. Существует несколько подходов к оценке альтернатив с помощью использование в качестве критерия единственного показателя, выделения главного критерия. На остальные показатели устанавливается ограничения. Центральной проблемой является обоснование возможности в том или ином случае выбрать такой показатель.

Разработка стратегии в этом случае заключается в том, чтобы для всех показателей кроме одного, установить ограничения и ищут такой вариант использования ресурсов при котором оптимизируется данный показатель. При сравнении альтернатив следует принимать во внимание то, что есть показатели значения которых улучшаются, и показатели, значения которых ухудшаются. Довольно часто целесообразно несколькими показателями характеризовать не только ожидаемую эффективность альтернативы, но и ресурсы, необходимые для ее реализации, а также сроки предполагаемых результатов Всесторонняя экономическая оценка предполагает более полный учет ожидаемых результатов реализации варианта и связанных вместе с ними затрат. Важным для подобной оценки является системный подход.

Для более полной характеристики варианта стратегического развития, на наш взгляд, можно предположить показатели, раскрывающие изменение положения предприятий на рынке. Их в свою очередь можно разбить на три группы, соответствующие возможным стратегическим подцелям предприятия в рамках выбранного направления: 1) мощность организации; 2) положение на конкретном рынке; 3) прибыльность предприятия (табл. 1).

Рассмотренные показатели позволяют получить довольно полное описание отдельных альтернатив стратегического развития. Но для выбора наиболее предпочтительней этого не достаточно. Необходимо оценить возможную отдачу каждой альтернативы в сопоставлении с затратами на ее реализацию.

Как правило, эти задачи в настоящее время решаются в рамках современной теории эффективности инвестиций, в основе которой лежат дисконтированные методы расчета чистого дисконтированного дохода (чистой приведенной, чистой текущей, чистой современной стоимости, внутренней нормы доходности (внутренней нормы прибыли, рентабельности, возврата инвестиций, индекса доходности (индекса и другие, достаточно подробно рассмотренные в экономической литературе. Однако не всегда эти методы отвечают конкретным условиям; поэтому до сих пор не прекращаются попытки их усовершенствования. Более того, они подвергаются и критике. Так, существует мнение, согласно которому использование метода чистой дисконтированной стоимости приводит к снижению капиталовложений и к падению темпов роста эффективности.

Характеристика сценария стратегического развития

Показатель	Формула расчета	Обозначения
<p>Мощность организации:</p> <p>коэффициент соотношения среднегодовой мощности</p> <p>коэффициенты использования мощности</p>	$K_{\bar{N}} = \frac{\bar{N}_i^0}{\bar{N}_i^a} \cdot 100$ $K_k = \frac{k_i^0}{k_i^a} \cdot 100$	<p>\bar{N}_i^0 - среднегодовая мощность предприятия по i-му изделию по результатам стратегического развития; \bar{N}_i^a - то же по изделию - конкуренту, выбранному за базу сравнения</p> <p>k_i^0 - коэффициент использования мощности по результатам развития; k_i^a - то же по изделию - конкуренту</p>
<p>Положение на конкретном рынке:</p> <p>доля рынка по изделию</p> <p>доля рынка по отношению к конкуренту</p> <p>доля i-го изделия в объеме продаж</p>	$d_i^p = \frac{\Pi_{pi}^0}{E_i} \cdot 100$ $d_{ki} = \frac{d_i^p}{d_i^{pk}} \cdot 100$ $d_{i\Pi} = \frac{\Pi_{pi}^0}{\Pi^p} \cdot 100$	<p>Π_{pi}^0 - производство i-го изделия предприятием по результатам развития;</p> <p>E_i - емкость рынка по i-му изделию</p> <p>d_i^{pk} - доля рынка конкурента по i-му изделию</p> <p>Π^p - общий объем продаж по предприятию в целом</p>
<p>Прибыльность предприятия:</p> <p>соотношение рентабельности по результатам развития</p> <p>прибыль на одно изделие по сравнению с аналогом</p> <p>Прибыль на одну акцию по сравнению с аналогом</p>	$K_R = \frac{R^0}{R^a} \cdot 100$ $K_{\Pi} = \frac{\Pi_{И}^0}{\Pi_{И}^a} \cdot 100$ $K_a = \frac{D^0}{D^a} \cdot 100$	<p>R_0 - рентабельность предприятия по результатам стратегического развития; R^a - то же по предприятию, выбранному за базу сравнения</p> <p>$\Pi_{И}^0$ - прибыль на одно изделие по результатам развития; $\Pi_{И}^a$ - то же по изделию аналогу</p> <p>D^0 - прибыль на одну акцию по результатам развития; D^a - то же по предприятию, выбранному за базу сравнения</p>

Особо резко критикуют использование дисконтированных методов оценки в научно-технической, научно-исследовательской сфере.

Однако большинство экономистов придерживается иных взглядов, считая, что методы с использованием дисконтирования денежных потоков - лучшие из существующих инструментов для принятия решения об эффективности.

Но учет действия фактора времени определяется объективными факторами экономики. По нашему мнению, нельзя отказываться от дисконтирования потоков стоимостных показателей. Однако следует дополнить традиционные критерии эффективности с тем, чтобы они отражали все возможные экономические проявления сценариев стратегического развития.

В экономической литературе рассматривается ряд подходов, позволяющих учесть, помимо традиционных критериев, показатели качественного значения той или иной альтернативы для инициатора преобразований. Однако эти предложения, объединенные в рамках "теории полезности", предназначены в основном для выбора альтернативы, а не для измерения общей эффективности выбранного решения. В силу этого используемые в них методы, измерители эффектов не позволяют получить обобщенную оценку эффективности. Некоторые авторы необходимым условием использования этих методов вообще считают полный отказ от включения в анализ монетарных критериев. На наш взгляд, это неоправданно, так как соотношение стоимостных результатов и затрат основная часть анализа стратегического развития.

Исходя из соответствия критерию развития, будем считать целесообразным реализацию стратегии развития основывать на ее ценности, полезности с точки зрения долгосрочных перспектив развития предприятия. Полезность стратегии развития предприятия определяется в свою очередь возможностями, которые она обеспечивает для ускорения развития продукции (техничко-технологическая оценка), для роста экономического, социального, экологического эффекта.

На наш взгляд, для оценки целесообразности осуществления варианты стратегического развития следует использовать не показатели эффективности, рассчитанные традиционным способом, а более широкий критерий, определяемый как комплексный результат развития, построенный с использованием элементов теории полезности. Под комплексным результатом понимаем совокупность экономических, социальных, технических и др. результатов осуществления сценария стратегического развития предприятия, представляющих собой интегрированную оценку достижения количественных и качественных целей развития.

Такие показатели эффективности, как чистый дисконтированный доход, внутренняя норма доходности и др., будут являться важной, но не единственной составной частью критерия комплексного результата развития. Техничко-технологическая оценка развития должна ответить на вопрос, насколько принятые технологические решения соответствуют современным технологическим требованиям в индустриально развитых странах, насколько перспективны заложенные в сценарий принципы технологии и технического оснащения. Экономические оценки развития представляют собой систему показателей, отражающих соотношение затрат и результатов по его реализации. Рыночные критерии определяют необходимость наличия в составе такой оценки: оценку рыночной потребности и объема реализации на протяжении

стратегического периода, оценку прогнозируемых денежных потоков, оценку прогнозной цены, издержек, прибыли и др.

Социальные оценки характеризуют вклад развития в улучшение социальной среды, в качество жизни людей и определяются доходами населения, занятостью и пр.

Экологические оценки развития отражают уменьшение в результате его реализации выбросов и отходов в окружающую среду, выполнение и превышение существующих стандартов в сфере экологии. Использование данного критерия позволит одновременно обеспечить решение нескольких задач:

1) соотнести результаты по выбранному варианту развития со стратегическими целями предприятия, то есть оценить степень достижения этих целей;

2) проанализировать все возможные последствия стратегического развития в наиболее важных сферах деятельности предприятия, то есть учесть несколько целевых функций развития;

3) учесть значительность реформировании отдельных сфер деятельности предприятия точки зрения ведущих его служб.

Например, для руководства предприятия представляют интерес чистый поток денежных средств от реализации сценария развития, размер возможного снижения штрафов за нарушение экологических нормативов, капитальные затраты в рамках анализируемой стратегии для поддержания конкурентоспособности продукции. Немаловажен и учет дополнительного объема необходимых инвестиций в последующие годы в случае откладывания или отказа от осуществления сценария развития в данном стратегическом периоде. Эти сопутствующие капитальные затраты складываются не только из требуемого объема инвестиций для целей запуска в производство новой модели изделия, но и из затрат на увеличение рекламной кампании для поддержания спроса на существующие виды продукции, для поддержания имиджа предприятия и др.

Таким образом, для количественного определения результата стратегического развития, на наш взгляд, представляется возможным избрать в качестве базовой формулу чистого дисконтированного дохода, дополнив ее показатели применительно к отдельным характеристикам полезности развития.

Пусть, например, a_1 - сценарий развития, предусматривающий обновление парка оборудования с целью расширения выпуска модификаций базового изделия, a_2 - прекращение выпуска старого и запуск в производство нового базового изделия (с соответствующим набором модификаций). По окончании стратегического периода предусматривается переход на производство следующего базового изделия в обоих вариантах. В этом случае модификация формулы чистого дисконтируемого дохода состоит в следующем. Во-первых, для стратегии a_1 на конец стратегического периода следует учесть дополнительную сумму капитальных затрат, так как отказ от своевременного развития базовой модели изделия вызовет соответствующее отставание в технико-технологическом развитии парка оборудования по сравнению со стратегией a_2 и более высокие инвестиционные затраты на запуск в производство базовой модели следующего поколения. Во-вторых, отставание в производстве новой базовой модели вызовет соответствующее изменение в имидже предприятия, в снижении объема сбыта. Поэтому и в текущих, и в капитальных затратах необходимо учесть еще и затраты на более интенсивную рекламную кампанию.

При анализе народно-хозяйственного аспекта стратегического развития, помимо рассмотрения изменения объема поступающих налогов и увеличения пособий по безработице вследствие принятия менее эффективного варианта развития, необходимо учесть также увеличение безработицы в смежных отраслях, а также возможное снижение заработной платы на предприятии. В состав же капитальных вложений по окончании стратегического периода следует добавить дополнительную величину, чтобы обеспечить соответствие с более эффективной стратегией на момент запуска в производство следующего поколения базового изделия.

Окончательный выбор варианта стратегического развития лучше сделать с учетом действия фактора риска и сценариев - развития рынка. Пусть $P_{i,j}$ - результат реализации стратегии развития a_1 для j -го состояния рынка, рассчитанный по модифицированной формуле чистого дисконтируемого дохода. Тогда выбор лучшего варианта стратегического развития можно осуществить на основе применения критерия Гурвица путем сравнения состояния рынка (табл. 2).

Таблица 2

**Результаты реализации стратегического развития
при различных состояниях рынка**

Варианты стратегического развития, i	Состояние рынка, j		
	Худшее из возможного	Наиболее вероятное	Лучшее из возможного
a_1	$P_1 1$	$P_1 2$	$P_1 3$
a_2	$P_2 1$	$P_2 2$	$P_2 3$

Лучшим вариантом будет признан тот, который обеспечивает максимальный результат.

В связи с непрерывностью развития, расчет комплексного результата должен производиться многократно, при каждой корректировке реализуемой стратегии.

Р.Н. Урумбаева

*Саратовский государственный
социально-экономический университет*

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ ЛИКЕРОВОДОЧНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Рынок водки и ликероводочных изделий всегда играл значительную роль в российской экономике. Среди остальных продуктов пищевой промышленности данная продукция имеет ряд особенностей, а именно, значительную часть алкогольного рынка занимает теневой сектор; отрасль занимает особое положение в части формирования государственного бюджета; возникновение и обострение социальных проблем, возникающих в процессе потребления крепких спиртных напитков. Развитие страны в целом, ее регионов зависит от всех элементов рынка и, в первую очередь, от конкурентоспособности

предприятий. Таким образом, конкурентоспособность страны зависит от повышения конкурентоспособности предприятий различных отраслей.

Современное состояние и перспективы развития российского рынка водки и ликероводочной продукции во многом зависят от общемировых тенденций. Так, например, рост импорта водки, прежде всего из Украины, слабый экспорт отечественной продукции (табл.), а также происходящее в нашей стране постепенное замещение крепкого алкоголя слабоалкогольными напитками свидетельствуют о низкой конкурентоспособности отечественной ликероводочной продукции. Исследуемый рынок характеризуется высоким уровнем монополизма, слабым применением эффективных форм и методов управления рынком, экономическими и административными барьерами выхода на рынок, а также острой конкурентной борьбой и высокой степенью зависимости от импорта. Следовательно, для российских предприятий данной отрасли особенно актуальна проблема выявления и реализации резервов повышения конкурентоспособности.

Внешняя торговля Российской Федерации ликероводочной продукцией*

Наименование	Количество				Стоимость, млн долл. США			
	2000	2004	2005	2006	2000	2004	2005	2006
Экспорт								
Крепкие спиртные напитки (кроме водки), тыс. дкл 100% спирта	85,0	176	208	346	3,3	8,9	9,2	9,6
Водка, тыс. дкл 100% спирта	577	1232	1664	2072	31,4	34,4	53,7	77,1
Импорт								
Крепкие спиртные напитки (кроме водки), тыс. дкл 100% спирта	1252	3382	4089	3742	126	436	535	545
Водка, тыс. дкл 100% спирта	144	898	2595	1729	7,9	51,9	136	99,5

* Российский статистический ежегодник. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. С. 762.

На конкурентоспособность предприятий ликероводочной промышленности, прежде всего, влияют следующие качественные характеристики конкурентных преимуществ:

- качество продукции;
- рентабельность производства;
- уровень производительности труда;
- инновационная деятельность;
- способность быстрого реагирования на меняющиеся условия функционирования рынка и др.

Таким образом, чем шире и качественнее у предприятия набор конкурентных преимуществ, тем больше создается предпосылок для осуществления успешной деятельности на внутреннем и мировом рынках. Стоит отметить, что, не смотря на то, что государство в условиях рынка не наделено функциями непосредственного

управления конкурентоспособностью, оно должно воздействовать на нее путем создания благоприятных условий для функционирования и развития хозяйствующих субъектов экономики.

Деятельность российских предприятий ликероводочной промышленности в современных условиях требует усиления их конкурентных преимуществ, в первую очередь, это проведение следующих мероприятий:

- комплекс мер технического перевооружения предприятий (внедрение технологии индивидуальной защиты производимой продукции для обеспечения ее эксклюзивности и повышения сложности подделки, что включает в себя разработку и внедрение оригинальной стеклопосуды (фирменной, сувенирной бутылки), улучшение дизайна этикетки; обновление лабораторий для своевременного обеспечения контроля качества сырья и готовой продукции и т.д.);

- развитие сырьевой базы (расширение ассортимента путем внедрения в производство алкогольных напитков новых натуральных оригинальных ингредиентов);

- институциональные преобразования (создание эффективной системы разделения труда на предприятии; внедрение концепции корпоративного гражданства; усиление социальной ответственности предприятия);

- организационное развитие предприятия (введение системы эксклюзивной дистрибуции; формирование эффективной системы кооперации труда; повышение внутриорганизационной гибкости и мобильности; развитие сотрудничества между подразделениями; активизация творчества и функциональной координации; развитие организационной культуры);

- модернизация кадровой политики (внедрение и контроль выполнения планов повышения квалификации сотрудников предприятия; активизация сотрудничества с вузами в целях формирования кадрового резерва технических и управленческих специальностей);

- совершенствование информационного механизма управления (расширение благоприятной информационной среды предприятия; обеспечение интерактивного характера коммуникаций с потребителями; повышение информационной открытости предприятия, введение его в виртуальное пространство).

Р.Г. Фахретдинов

*Самарский государственный
экономический университет*

ФАКТОР ЗЕМЛИ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ АГРАРНОЙ ФИРМЫ

Воспроизводственная система, рассматриваемая на индивидуальном уровне представляет собой взаимосвязанное, взаимообусловленное и непрерывно возобновляемое взаимодействие факторов производства. В наиболее общем виде основными элементами этой системы являются капитал, земля и рабочая сила. Примат в ней принадлежит капиталу. Он объединяет все факторы в единое целое образуя

первичную производственную ячейку. Формой капиталистически организованной первичной ячейки является фирма. Основными факторами жизнедеятельности фирмы как производственной системы можно назвать: исходные возможности капитала (ее величина, достаточная для создания предприятия соответствующего по своим параметрам достигнутому уровню науки и техники), компетентность руководящего звена, доступность факторов производства, постоянный анализ и прогноз рыночной ниши, оптимальный внутренний экономический механизм и благоприятная внешняя экономическая среда. Из этой совокупности факторов жизнедеятельности фирмы, мы пытаемся выделить и проанализировать роль земли.

Земельный фактор придает такой воспроизводственной системе в аграрном производстве ряд отличительных особенностей. В отличие от других сфер земля здесь выступает как активный участник производственных процессов, является проводником созидательной деятельности людей и незаменима. Кроме того она непемещаемая, пространственно ограничена, экономически невоспроизводима. Неустраняемыми отличительными чертами земли в экономическом процессе сельскохозяйственного воспроизводства являются также то, что она обуславливает пространственное рассредоточение средств труда, неравномерное использование техники во времени, сезонная длительность производственного цикла, значительное несовпадение времени производства и рабочего периода, что обуславливает более медленную оборачиваемость производственных фондов, более высокую фондоемкость и энергоемкость. В пределах одного производственного цикла земля выступает то как предмет труда, то как средство труда, что придает ей характер особого средства производства. В ходе кругооборота фондов (частью которых является и земля) происходит изменение ее потребительной стоимости, поскольку ее элементы непосредственно переходят в потребительную стоимость созданного продукта. Этот факт, при прочих равных условиях, сказывается на эффективности производственной деятельности фирмы.

Земля активно участвует в сельскохозяйственном производственном процессе благодаря своему особому свойству - плодородию. Оно может быть естественным и искусственным. Во- втором случае почвенное плодородие может изменить свои функциональные формы под воздействием затрат труда. Возможность смены этих функциональных форм составляет важное условие осуществления воспроизводства в сельском хозяйстве. Общественно-нормальное возобновление производства здесь возможно лишь при возвращении земле потребленных элементов почвенного плодородия. Частичное их возмещение осуществляется посредством внесения удобрений и использованием амортизационного фонда техники. Однако, это лишь поддерживающие мероприятия, да и то не везде осуществляемые. Для поддержания и воспроизводства плодородия в расширенном масштабе необходим особый фонд, как на уровне фирмы, так и общества в целом. Необходимы нормативные акты по их формированию на уровне фирм с функциями простого и частично расширенного воспроизводства, а на уровне общества - с функциями обеспечения условий для непрерывного роста плодородия.

Почвенное плодородие обуславливает еще одну особенность земли. Будучи включенной в рыночную сферу земля по этому признаку делится на классы, выде-

ляются хозяйственные зоны. Это обуславливает модификацию стоимостных отношений. Благодаря ее ограниченности и экономически невоспроизводимости создаются условия для ее абсолютной монополизации. Рынок земли, как фактора аграрного производства можно считать монопольным. Это сказывается как на самом процессе вовлечения земель в хозяйственный оборот, так и на конечных результатах ее производительного функционирования.

Земля может быть в собственности того, кто ее использует производительно, но может включаться в аграрный производственный процесс на условиях аренды. И в том и в другом случае возникает двоякого рода монополия: монополия собственности на землю и монополия хозяйствования на ней. В первом случае обе эти формы монополии персонифицируются в одном лице, во- втором - раздваиваются, то есть земля включается в экономическую систему в условиях монополизации.

Длительность (срочность) такой монополизации можно рассматривать с двух точек зрения - с точки конкретного ее пользователя и с точки зрения ее включения в хозяйственный оборот вообще, безотносительно персонификации. При первом подходе длительность монополизации собственности на землю определяется промежутком времени между ее куплей (или наследованием, получением в дар) и продажей. А длительность монополизации хозяйствования, если собственник и пользователь одно лицо, то этим же временным лагом. А если земля используется в условиях аренды - то сроком арендного договора (при условии, что он не расторгается досрочно). А если рассматривать эти же процессы безотносительно персонификации, то такая монополизация приобретает бессрочный характер, т.е. можно считать долгосрочным.

Этот второй подход важен для теоретического анализа последствий такой монополизации. Поскольку, если монопольное положение владения и пользования землей бессрочное, то это неминуемо повлечет за собой монопольное ценообразование и на рынке ее продукта, а в конечном итоге и появление доходов монопольной природы. Основным отличием таких монопольных доходов от их аналогов, возникающих от концентрации производства и реализации значительной доли одноименных товаров в отраслях промышленности, состоит в том, что в сельском хозяйстве они функционально связаны с монополизацией специфического фактора имеющего бессрочный характер. Это и формирует специфический механизм образования и присвоения доходов на землю, именуемых земельной рентой.

Как часть общего дохода, возникающего в процессе хозяйственного использования земли, она, очевидно выполняет определенные функции в этой хозяйственной системе. Так, на уровне первичного звена (предприятия) рента может выполнять функцию источника воспроизводства земли. Но исходя из ее особой экономической природы (рента - социальная стоимость) она не может рассматриваться как доход отдельного предпринимателя. Ее возникновение (или невозникновение) лишь опосредовано деятельностью предприятия, и количественно и качественно земельная рента есть порождение взаимодействия рынков факторов и продуктов производства. Поэтому, если ее рассматривать как источник воспроизводства земли, то это будет представлять общественные затраты, авансированные первичному звену в форме дотаций.

Соответственно рентный доход по отношению к воспроизводственной системе аграрный фирмы является внешним фактором. Основой жизнеспособности фирмы

является не рента, а доходы от функционирования капитала и рабочей силы. Разумеется без земли здесь производства не может быть. Но земля здесь с точки зрения ее собственника рассматривается как капитал и экономически реализуется в виде абсолютной ренты. Капитал, функционирующий на данной земле реализуется в средней прибыли, а рабочая сила - в общественно - нормальной заработной плате. Разный уровень производительности земли, отражающийся на производительности труда, а в конечном итоге и на уровне доходности производства, находит свое выражение в дифференциальной ренте.

О.А. Черняева

*Самарский государственный
экономический университет*

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ: ФАКТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ

В современных условиях рыночной экономики качество изделий - один из основных факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность продукции и устойчивость функционирования предприятия. Устойчивость, функционирование предприятия во многом зависит от качества принимаемых управленческих решений. На качество управленческих решений оказывают влияние конкретные факторы, действующие на внутреннем и внешнем уровнях, и показатели, которые определяют конкретную величину влияния каждого отдельного фактора на результат.

Показатели качества продукции и методы их анализа изменяются в зависимости от отраслевых особенностей. Различают производственные и потребительские свойства продукции. Производственные свойства продукции формируются в процессе ее разработки и достигаются на стадии изготовления; потребительские свойства продукции нацелены на удовлетворение конкретных запросов потребителей. Пригодной для потребления считается продукция, которая соответствует требованиям соответствующих стандартов; продукция, не отвечающая этим требованиям, считается некачественной. Продукция высокого качества должна обладать улучшенными и принципиально новыми потребительскими свойствами и иметь существенные качественные и количественные изменения показателей производительности, надежности, долговечности, материалоемкости, энергоемкости, расхода сырья относительно усредненных показателей.

Известно, что уровень качества изделий предопределяет изменение экономических показателей - рост объема продаж, прибыли, рентабельности, рост экономической устойчивости и конкурентоспособности предприятия. Отсюда, для принятия конкретных управленческих решений по качеству продукции необходимо вначале определить систему основных факторов, с использованием которых можно оценить уровень качества изделий по экономическим параметрам. Затем выбрать показатели, позволяющие количественно определить величину каждого фактора, и методику расчета, анализа и диагностики их влияния на общий показатель уровня качества.

Для эффективного управления качеством продукции предлагается выполнять аналитические исследования по двум направлениям:

- факторный анализ и диагностика обобщающих показателей качества продукции;
- конкретный анализ и диагностика уровня качества отдельных изделий по системе определенных технических и экономических показателей.

Для определения влияния качества продукции на экономические показатели деятельности предприятия предлагается использовать следующие факторы: объем несравнимой новой продукции, объем сертифицированной продукции, объем экспортируемой продукции, объем зарекламированной покупателями продукции, объем потерь от брака в процессе производства продукции.

Конкретное экономическое значение каждого фактора выражается следующими показателями:

1. Удельный вес новой продукции - коэффициент обновления (*К обн*).
2. Удельный вес сертифицированной продукции - коэффициент сертификации (*К м.с*).
3. Удельный вес продукции на экспорт - коэффициент экспортизации (*Км.э*).
4. Удельный вес зарекламированной покупателями продукции - коэффициент рекламации (*К м.з.р*).
5. Удельный вес потерь от брака в процессе изготовления продукции - коэффициент забракованности (*К м.б*).

Расчет данных показателей предлагается выполнять с использованием следующих зависимостей:

$$K_{обн} = M_n / M; \quad (1)$$

$$K_{м.с} = M_c / M; \quad (2)$$

$$K_{м.э} = M_э / M; \quad (3)$$

$$K_{м.з.р} = M_{з.р} / M; \quad (4)$$

$$K_{м.б} = M_b / M; \quad (5)$$

где *M* - объем продукции;

M_n - стоимость несравнимой новой продукции;

M_с - стоимость сертифицированной продукции;

M_э - стоимость экспортируемой продукции;

M_{з.р} - стоимость зарекламируемой продукции;

M_б - стоимость потерь от брака.

Апробация предлагаемой методики дана на примере конкретного предприятия (табл. 1). Показатели, приведенные в табл. 1, позволяют провести следующую диагностику.

На фоне общего роста объема продукции более быстрыми темпами увеличивается несравнимая новая и сертифицированная продукция. Возрастает объем продажи на экспорт. Коэффициент обновления за 6 лет увеличился почти в 3 раза. Однако, его величина (0,11) свидетельствует, что предприятие недостаточно занимается технической политикой с позиций экономики. Коэффициент сертификации в 10 раз больше базисной величины. Однако удельный вес сертифицированной продукции в

общем объеме продаж составляет незначительную величину. К сожалению, возрастает количество и удельный вес зарекламируемой покупателями продукции, что может привести к потере потребителей и, что еще опаснее, негативно повлиять на конкурентоспособность изделий предприятия.

Таблица 1

Динамика показателей качества продукции

Показатели	Годы						Темпы роста t, % к	
	t-5	t-4	t-3	t-2	t-1	t	t-1	t-5
Объем продажи продукции, всего, тыс. р.	14878,5	15133,3	15792,0	15960,0	16380,0	17640,0	107,7	118,6
В том числе стоимость несравнимой новой продукции, тыс. р.	604,8	756,0	968,0	1295,0	1536,5	1982,4	129,0	327,8
Стоимость сертифицированной продукции, тыс. р.	453,6	844,2	1935,4	2892,4	4340,0	5194,0	119,7	1145,1
Стоимость продукции на экспорт, тыс. р.	42,0	81,2	182,6	206,4	294,1	302,1	102,7	719,3
Стоимость зарекламированной продукции, тыс. р.	99,4	105,7	114,7	122,8	140,4	135,5	96,5	136,3
Стоимость потерь от брака, тыс. р.	29,1	28,2	34,9	34,0	38,9	45,4	116,7	156,0
Удельный вес новой продукции - коэффициент обновления	0,04	0,05	0,06	0,08	0,09	0,11	122,0	275,0
Удельный вес сертифицированной продукции - коэффициент сертификации	0,03	0,06	0,12	0,18	0,25	0,28	112,0	933,3
Удельный вес продукции на экспорт - коэффициент экспортизации	0,003	0,005	0,011	0,013	0,017	0,016	94,1	533,3
Удельный вес зарекламированной продукции - коэффициент рекламаций	0,007	0,007	0,007	0,008	0,008	0,008	100,0	114,3
Удельный вес суммы потерь от брака - коэффициент бракованности	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002	100,0	100,0

На качество управленческих решений оказывают влияние конкретные технические характеристики оптимальности конструкций изделий по системе показателей: надежности и долговечности, технологичности, стандартизации и унификации, эстетические, патентно-правовые, экономические. Данные характеристики определяют

качество конструкций изделий с позиции их конкурентоспособности, соответствия лучшим мировым стандартам и возможности сертифицирования (табл. 2).

В табл. 2 представлены три модели часов, каждая из которых характеризуется определенной системой относительных показателей и заключительным комплексным показателем технического уровня часов (КТУ). Критерий оценки качества изделий - К.Т.У., т.е. коэффициент технического уровня производства.

Таблица 2

Относительные показатели качества часов

Показатели	1 модель	2 модель	3 модель
<i>Показатели надежности и долговечности</i>			
Вероятность безотказной работы при риске изготовителя $\alpha=0,1$, риске потребителя $\beta=0,2$, с приемочным уровнем А $\cdot \alpha=0,94$ и браковочным уровнем А $\cdot \beta=0,86$ за 2000 ч	1,02	1,02	1
Срок гарантии	1	1	1
Срок службы	1	1	1
<i>Показатели технологичности и экономические</i>			
Коэффициент сборности изделия	1	1	1
Трудоемкость	1,2	1,1	0,8
Оптовая цена	0,9	1	1,1
Себестоимость	0,9	1,01	1,1
<i>Показатели стандартизации и унификации</i>			
Коэффициент применяемости по типоразмерам	0,8	0,9	0,8
Коэффициент применяемости по стандартизованным составным частям	0,9	1,1	0,9
Коэффициент применяемости по унифицированным составным частям	0,8	0,9	0,8
Стоимостной коэффициент применяемости	0,8	0,8	0,8
Стоимостной коэффициент по стандартизованным составным частям	1	1,1	0,9
Стоимостной коэффициент по унифицированным составным частям	0,9	0,9	0,9
Коэффициент повторяемости	0,9	0,9	0,9
<i>Эстетические показатели</i>			
Современность конструкции	1	1	1
Соответствие моде	1	1	1
Целостность композиции	1	1	1
<i>Патентно-правовые показатели</i>			
Показатель патентной чистоты	1	1	1
Показатель патентной защиты	0,8	0,8	0,8
Комплексный показатель технического уровня часов (КТУ)	0,79	0,85	0,75

Определение категории качества.

1 категория: модели, где КТУ = 1, отражают соответствие изделий лучшим мировым стандартам и подлежат сертифицированию.

2 категория: модели, где КТУ $\geq 0,85$, соответствуют лучшим отечественным достижениям и в будущем могут претендовать на возможность сертифицирования.

3 категория: модели, где $KTY < 0,85$, подлежат или доработке их конструкции, или продаже на внутреннем рынке по более низкой цене.

Как показывают данные табл. 2, все три модели часов не соответствуют лучшим мировым стандартам. Однако вторая модель соответствует второй категории качества. После некоторой конструкторско-технологической доработки она может претендовать на присвоение первой категории с соответствующими положительными решениями. По первой и третьей моделям часов требуется тщательное аналитическое исследование возможности и необходимости их производства.

Результаты диагностики предполагают необходимость определенного управленческого решения. На наш взгляд оно может отражать следующие направления:

- усиление в области сертифицирования изделий;
- попытка увеличить объем продаж продукции на экспорт;
- внедрение мероприятий по усилению выходного контроля качества изделий,

одновременно с усилением контроля качества изделий в процессе изготовления.

Как видно из излагаемого материала, предлагаемая методика анализа и диагностики качества продукции по предлагаемым факторам и показателям своей конкретностью позволяют более надежно выполнить анализ качества продукции и дать конкретное управленческое решение по его улучшению.

О.А. Черняева

*Самарский государственный
экономический университет*

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ - ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Рыночная экономика кардинально меняет сущность хозяйственного механизма. В рыночных условиях предприятие "плавает" самостоятельно в хаотичном, иногда бурном, море свободной конкуренции. Поскольку функционирование предприятий осуществляется в условиях нестабильного рынка, предъявляются более жесткие требования к качеству и надежности самостоятельно разрабатываемых предприятием экономических показателей его деятельности, к вопросам управления устойчивостью функционирования предприятия, которые требуют новых решений в организации экономического анализа и управленческого учета.

Экономический анализ сложился в экономических исследованиях как самостоятельная прикладная специальная наука, имеющая свой предмет и метод исследования. Экономический анализ как наука представляет собой систему специальных знаний о методах и приемах исследования, применяемых для обработки и анализа экономической информации о деятельности предприятий.

Экономический анализ как прикладная наука имеет широкое практическое применение на практике в управлении хозяйственной деятельностью. Экономический

анализ как практика есть вид управленческой деятельности, предшествующий принятию управленческих решений и сводящийся к обоснованию этих решений на базе имеющейся информации.

Основное в управленческой деятельности - процесс принятия решений. Этот процесс содержит три этапа: 1) информационное обеспечение; 2) аналитическое обеспечение, 3) сам акт принятия решения. По хронологии решения подразделяются на решения: а) по планированию и прогнозированию; б) по регулированию или оперативному управлению, в) контрольно-оценочные решения.

Экономический анализ занимает промежуточное место между функцией подбора информации и функциями принятия решений, различных с точки зрения хронологии. Для каждого вида решений применяются определенные методы анализа: для плановых и прогнозных решений - методы перспективного (прогнозного) анализа; для решений по оперативному регулированию (мониторингу плановых решений) - методы оперативного анализа; для решений по контролю и оценке хозяйственной деятельности - методы ретроспективного текущего анализа, как правило, по отчетным текущим периодам.

Сущность экономического анализа составляет информационно-аналитическое обеспечение принимаемых управленческих решений. Его содержание заключается в использовании научных методов для обоснования решений. Хороший подбор необходимой информации, научно обоснованные методы анализа этой информации обеспечивают наиболее оптимальные в определенных условиях решения.

Экономический анализ представляет собой объективно необходимый элемент управления производством и является этапом управленческой деятельности. При помощи экономического анализа познается сущность хозяйственных процессов, оценивается хозяйственная ситуация, выявляются резервы производства и подготавливаются научно обоснованные решения для планирования и управления. Многообразие функций экономического анализа в системе управления производством порождает многообразие его целей и задач, содержания, методов и организационных форм. Особую роль экономический анализ играет в рыночной экономике, где он во многом носит ситуационный характер, приспособляясь к условиям неопределенности, характерным для рыночной экономики.

В условиях рыночных отношений, когда у предприятий стал существовать такой термин, как "коммерческая тайна", экономический анализ деятельности предприятий подразделяется на два крупных вида:

- внешний анализ;
- внутренний анализ.

Внешний анализ базируется на публикуемых отчетных данных.

Внешний анализ связан с вопросами оценки рентабельности работы предприятий, интенсивности использования ими капитала, финансового положения в целом. Тем самым определяются взаимоотношения с акционерами, кредиторами, налоговыми органами, выясняется положение предприятия в отрасли и национальной экономике, отстаивается его престиж в деловом мире.

Внутренний анализ использует всю достоверную информацию о состоянии дел предприятия, доступную лишь ограниченному кругу лиц, стоящих у руководства деятельностью предприятий.

Внутренний анализ использует весь комплекс экономической информации, благодаря чему аналитик имеет возможность реально оценить состояние дел на предприятии. Он может из первых источников получить достоверные сведения: о технической оснащенности предприятия, об уровне прогрессивности и качества продукции, об изменении объема продукции и факторах, его определяющих, о характере использования трудовых ресурсов и оплаты труда, о затратах на производство продукции, о прибыли, рентабельности, показателях, характеризующих финансы предприятия и т.д.

По широте охвата аналитических задач внутренний анализ может быть квалифицирован как наиболее полный, комплексный, способный дать управляющим необходимый материал для принятия управленческих решений. Результаты внутреннего анализа используются руководителями для совершенствования техники, технологии и организации производства. Данные внутреннего анализа играют решающую роль в разработке важнейших вопросов конкурентной политики предприятия. Они также используются при оценке выполнения поставленных перед предприятием задач и для разработки программы на перспективу.

Задачи экономического анализа могут классифицироваться по разным признакам.

По квалификационному признаку оптимальности все задачи (методы) подразделяются на две группы: оптимизационные и неоптимизационные.

По признаку получения точного решения все задачи подразделяются на точные и приближенные.

Особое значение в анализе хозяйственной деятельности имеет группировка задач на балансовые и факторные.

Балансовые задачи (методы) - это анализ структуры, пропорций, соотношений (например, анализ финансового положения по данным бухгалтерского баланса, анализ денежных потоков, анализ баланса материальных ресурсов и т.д.).

Наибольший удельный вес задач экономического анализа решается методами факторного анализа (по исследованиям методик примерно 90% задач приходится на факторный анализ и лишь 10% - на балансовый).

Под экономическим факторным анализом понимаются постепенный переход от исходной факторной модели (результативный показатель) к конечной факторной модели (или наоборот), раскрытие полного набора количественно измеримых факторов, влияющих на изменение результативного показателя.

В условиях рыночной экономики информация, необходимая для выполнения конкретных аналитических исследований деятельности любого предприятия, может быть получена из двух видов учета - управленческий учет и финансовый учет. Финансовый учет определяет внешний характер результатов деятельности предприятия, которые необходимы для взаимоотношений с государством и другими внешними пользователями. Цель управленческого учета - дать необходимую информацию для управления производственной деятельностью предприятия. Отсюда, управленческий учет является базой для выполнения управленческого анализа, диагностики и прогнозирования производственной деятельности предприятия.

Управленческий и финансовый учет тесно взаимосвязаны. Управленческий учет включает не только внутренний учет показателей производства, т.е. производственный учет, но и внутрихозяйственный финансовый учет. В свою очередь, фи-

нансовый учет подразделяется на внутренний финансовый учет, т.е. учет показателей производства, и внешний финансовый учет, который направлен отдельно для внешних пользователей информацией и для целей налогообложения.

В системе внутрихозяйственного управленческого анализа есть возможность углубления финансового анализа за счет привлечения данных управленческого производственного учета, иными словами, возможно проведение комплексного экономического анализа и оценки эффективности хозяйственной деятельности. Вопросы финансового и производственного анализа взаимосвязаны при обосновании бизнес-планов, при контроле за их реализацией, в системе меркетинга, т.е. в системе управления производством и продажей продукции, работ и услуг, ориентированной на рынок.

Известно, что:

- устойчивость функционирования предприятий во многом зависит от качества принимаемых управленческих решений;
- качество управленческих решений зависит от качества информации, которую получают управляющие предприятием;
- качество информации зависит от качества выполняемых аналитических исследований деятельности предприятия;
- качество аналитических исследований зависит от качества анализируемых показателей деятельности предприятия и от уровня квалификации экономиста-аналитика;
- качество анализируемых показателей зависит от полноты и точности отражения их в управленческом и финансовом учете.

Качество аналитического материала, необходимого для подготовки управленческих решений - это определенная система квалифицированно отобранных показателей, характеризующих результаты деятельности предприятия, необходимых для выполнения комплексного или локального аналитического исследования. Отсюда, любое управленческое решение - это результат квалифицированной подготовки аналитического материала по алгоритму: учет - анализ - диагностика - резервы - прогноз.

Для качественного управления деятельностью предприятия в условиях жесткой рыночной экономики, на наш взгляд, следует решить следующие вопросы:

- 1) создать квалифицированно отработанную систему аналитических показателей, с использованием которых можно качественно определить фактические результаты деятельности предприятия и составить прогноз стратегии развития предприятия на ближайший или длительный отрезок времени;
- 2) создать систему управленческого учета, которая будет обеспечивать учет всех показателей, позволяющих квалифицированно выполнить управленческий анализ деятельности предприятия, т.е. расчеты, анализ, диагностику, резервы, прогнозирование показателей стратегии развития предприятия;
- 3) разработать систему управления предприятием, в которой организационно и адресно определить службы, выполняющие учет показателей деятельности предприятия, и службы, выполняющие анализ, диагностику, прогнозирование и планирование показателей деятельности предприятия.

Решение поставленных задач позволит управленческому персоналу предприятия:

- свободно ориентироваться в любом вопросе, в любом направлении работы предприятия;
- на высоком уровне и качественно выполнять управление деятельностью предприятия;
- обеспечивать стабильно устойчивое функционирование предприятия в рыночной среде.

Н.А. Чечин

*Самарский государственный
экономический университет*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ПРОИЗВОДСТВА КОНКУРЕНТНОЙ ПРОДУКЦИИ

Стратегия глобализации экономики России должна осуществляться по направлению создания конкурентоспособной продукции высокого уровня качества с целью обеспечения условий конкурентоустойчивой деятельности предприятия, отрасли и в целом народного хозяйства страны.

До перехода на рыночные отношения, подавляющее большинство промышленных предприятий нашей страны были монополистами на закрытом для конкуренции экономическом пространстве. Поэтому они могли в течении длительного периода выпускать продукцию не всегда соответствующую требованиям европейских и международных стандартов.

В ежегодном докладе ВТО о мировой торговле за 2006 год отмечается, что Россия теряет позиции как экспортер. Если в 2004 году Россия добилась рекордных темпов роста экспорта (31%), то уже второй год рост российского экспорта остается на уровне примерно 6%. Впрочем скачок был обусловлен ростом цен на нефть, а физические объемы экспорта растут медленно. В списке стран-экспортеров Россия занимает 13-е место, а ее доля в мировом экспорте составляет только 2,5%.

Ни одна из стран СНГ в список 30 ведущих экспортеров не попала. "Можно сожалеть, что торговля такой крупной страны, как Россия, определяется ценами на нефть и металлы и ей не удалось преуспеть в диверсификации экспорта. Такая структурная несбалансированность торговли чревата серьезными последствиями", - заявил директор службы статистики ВТО Майкл Фингер.

Последнее убедительно подтверждается товарной структурой экспорта (табл. 1) и импорта (табл. 2) России. Для того, чтобы уходить от зависимости экспорта от топливно-энергетических товаров, необходимо резко менять в ближайшей перспективе товарную структуру как экспорта, так и импорта, и в первую очередь за счет развития машиностроения.

Таблица 1

Товарная структура экспорта России, %

Наименование группы товаров	Годы			
	2005	2006	2007	1 квартал 2008
Топливо-энергетические товары	64,0	65,2	64,3	69,8
Металлы и изделия из них	14,0	13,9	14,2	12,2
Продукция химической промышленности	5,9	5,6	6,0	5,8
Машины, оборудование и транспортные средства	5,6	5,8	5,3	4,3
Древесина и целлюлозно-бумажные изделия	3,4	3,2	3,6	2,8
Другие товары	7,1	6,3	6,6	5,1

Таблица 2

Товарная структура импорта России, %

Наименование группы товаров	I квартал 2008 г.
Машины, оборудование, транспортные средства	52,3
Продукция химической промышленности, каучук	13,5
Продовольственные товары и сельхозсырье для их производства	13,3
Другие товары	20,9

Всегда считалось, что машиностроение является локомотивом развития всех отраслей народного хозяйства. Обновление основного капитала через использование современных технологий и создание прогрессивных видов оборудования, агрегатов, установок должно позволить перевооружение всех отраслей промышленности, сельского хозяйства, строительства, транспорта.

Однако в настоящее время машиностроение потеряло конкурентные позиции как на внешнем, так и на внутреннем рынках. В товарной структуре экспорта доля машин, оборудования и транспортных средств 5,8 - 5,3 %, а в первом квартале 2008 года - всего 4,3%. В тоже самое время доля машин и оборудования в товарной структуре импорта в первом квартале 2008 года составляет 52,3%. Приведенные данные убедительно подтверждают необходимость проведения комплексных программ по совершенствованию инновационной и технической подготовки производства по освоению новой конкурентоспособной продукции.

В общем виде комплекс работ, входящих в состав инновационного процесса, представлен на рисунке.

Современное производство не может успешно развиваться без научных исследований. Наука создает предпосылки для быстрого развития техники и технологий, обогащает все элементы производительных сил. Поэтому разработки наукоемких, высокотехнологичных видов новой продукции требует использование открытий новых явлений и закономерность фундаментальных исследований, проводимых в научных учреждениях РАН.

Поисковые исследования предусматривают изучения возможностей создания новой техники, новых форм и методов организации производства на основе ранее выполненных исследований фундаментального характера.

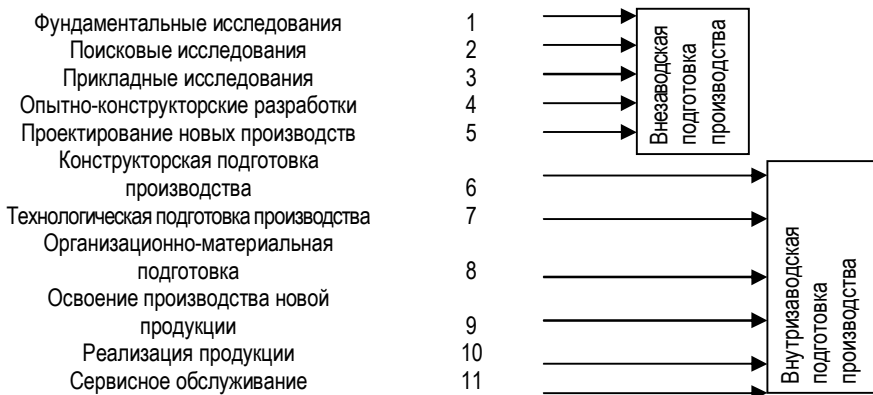


Рис. Структура инновационного процесса по созданию новой продукции

Прикладные исследования направлены на решение научно-технических и организационно-экономических задач с целью получения конкретного результата для непосредственного использования в проектных разработках.

В целом внезаводская подготовка производства требует привлечения высококвалифицированных специалистов подразделений РАН, научно-исследовательских и проектных институтов, специализированных конструкторско-технологических организаций и высших учебных заведений.

Создание новых акционерных обществ, компаний, фирм на базе бывших отраслевых министерств привело к резкому сокращению финансирования на все виды указанных выше научных исследований, а некоторые организации вообще не финансируют никакие научные исследования.

Подобный нигилизм к инновационной деятельности и научным исследованиям не позволяет выпуск высокотехнологичной конкурентоспособной продукции.

Переход в рыночные условия показал неподготовленность служб главного конструктора, главного технолога, главного металлурга и других подразделений, занимающихся технической подготовкой выпуска новой конкурентной продукции. Последнее привело к резкому падению объемов производства выпуска основной продукции, к банкротству и ликвидации многих предприятий и, собственно, к потере квалифицированных специалистов в указанных подразделениях и научно-технического персонала в целом.

Таким образом, низкий уровень экспертной продукции машиностроения и 52,3% импорта машин и оборудование указывает на необходимость форсировать в ближайшей перспективе инновационные процессы по созданию и реализации новой конкурентной продукции для внутреннего и внешнего рынка.

Правильные ориентиры правительства по инновационной деятельности и соответствующего государственного финансирования на ряд комплексных программ в этом направлении (такие, как развитие нанотехнологий, создание научно-технических центров совместно с региональными структурами) необходимо считать только началом выполнения стратегических целей по развитию промышленности и народного хозяйства России в целом.

Однако, в этот процесс необходимо включить непосредственно производителей продукции. До перехода на рыночные отношения в большинстве крупных предприятий на финансирование научных исследований всех уровней направлялось не менее 3% себестоимости. В связи с этим необходимо через соответствующие государственные решения обязать предприятия участвовать во всех этапах инновационного процесса по созданию конкурентоспособной продукции.

Н.А. Чечин

*Самарский государственный
экономический университет*

А.М. Ахметкалиева

*Западно-Казахстанский
государственный университет,
г. Уральск*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ЗА СЧЕТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК В НЕФТЕДОБЫЧЕ

Начиная с середины 60-х годов 20 века в конструкциях буровых установок прочно утвердился принцип "крупного блока". Этот принцип обладает одним, но достаточно привлекательным свойством: простым и быстрым монтажом и демонтажем буровой установки при переезде с одной точки бурения на другую.

Однако с развитием инфраструктуры (шоссеиных дорог, линий электропередач и т.п.), а также с увеличением объема землевладений, находящихся вне государственной собственности, и экологические проблемы стали существенно ограничивать возможность применения крупноблочной транспортировки, да и принцип "крупноблочности" в целом.

На смену ему должен прийти модульный принцип, который нашел широкое применение во многих областях машиностроения. Его достоинства - высокая монтажеспособность конструкций, большая долговечность, низкое ремонтное время - достаточно проверены практикой.

Поэтому начиная с 1994 года ОАО "Волгоградский завод буровой техники" приступил к проектированию и изготовлению буровых установок в модульном исполнении. Заводские конструкторы, технологи поставили перед собой задачу создания комплектной буровой установки из модулей полной заводской готовности, состоящих из закрытой утепленной металлической оболочки с встроенным, отрегулированным и испытанным на заводе, соединенным всеми коммуникациями (воздушными, водяными, электрическими, включая освещение и обогрев) узлов, систем и механизмов. По такому принципу были спроектированы и изготовлены модуль: лебедочный, роторный, насосные, компрессорный, тиристорные, очистки, хранения и приготовления бурового раствора.

Все модули во время монтажа соединяются между собой и с несущими металлоконструкциями быстроразъемными соединениями (БСР), и фактически последующий монтаж буровой сводится к такелажным работам и транспортировке без каких либо центровок.

Подроторное и подвышечное основание буровой установки также модульное и собирается из опор, на которые устанавливаются продольные рамы, модуль ротора и модуль бурильщика. Наружные, межмодульные коммуникации буровой установки также скомпонованы в модули - трапы. Соединение между модулями выполнено на быстроразъемных соединениях. Все модули по длине не превышают 12 м., по ширине - 3,2 м. Масса самых тяжелых модулей не более 40 т. Для монтажа буровой установки используются стандартное транспортное и грузоподъемное оборудование: полуприцепы и крановая техника соответствующей грузоподъемности.

Повышение монтажеспособности буровой установки велось параллельно с совершенствованием ее технических показателей, особенно надежности и долговечности с улучшением условий труда буровой бригады. В качестве привода основных механизмов - лебедки, насосов, ротора - принят привод постоянного тока с системой тиристорного управления. Данный привод обладает преимуществами как в повышении надежности и долговечности механических узлов (благодаря возможности плавного приложения нагрузки, устранения динамических рывков и ударов), так и в расширении технологических возможностей при бурении (плавный запуск насосов и возможность, не меняя цилиндропоршневый пары и соответствующего давления нагнетания, регулировать подачу насоса от 0 до максимальной - 45 л/с). Это позволяет не только увеличивать скорости бурения, но и получать практически 100 % -ную отработку долота. Добавим к этому подъемную работу лебедки в режиме постоянной мощности. Все это приводит к снижению потребляемой электроэнергии на 20 - 22 % по сравнению с буровыми установками с синхронными или асинхронными электродвигателями.

В комплекте с буровой установкой поставляется современная система для очистки, приготовления, обработки и хранения бурового раствора. Трехступенчатая очистка, два вибросита, пескоотделители, илоотделители, дегазатор позволяют очистить буровой раствор до частиц размере 70 мкм. В модуле приготовления можно готовить и обрабатывать раствор как из жидких, так и сыпучих реагентов. Суммарный объем модулей хранения 140 м³. добавляя или убирая промежуточные модули хранения, можно, по желанию Заказчика, изменить объем циркуляционной системы. Конструктивно модули насосные и модули ЦС соединены между собой встроенным утепленным коридором, и переход из насосных модулей в модули ЦС осуществляется внутри помещения. Переход с буровой площадки в модуль лебедки или в модули насосные и ЦС осуществляется по лестницам и трапам без выхода на грунт. Лестничный переход ведет и в подроторное пространство, представляющее закрытое помещение, внутри которого установлены парокалориферы для обогрева противовыбросового оборудования и площадки для обслуживания превенторов и клинового зажима ротора.

Бурильщик и его пульт управления располагаются в обогреваемой и защищенной от осадков полукабине с хорошим обзором пути движения талевого блока, всей буровой площадки и приборов контроля бурения. Приборы контроля, включающие систему датчиков, блокировок, регистрационный и управляющий компьютер, по своим функциональным параметрам полностью соответствуют требованиям правил безопасности в нефтяной и газовой промышленности. Для механизации процесса бурения в комплекте буровой установки имеются регулятор подачи долота, буровой ключ для свинчивания и развинчивания труб, ротор с пневмоклиньями, вспомогательная лебедка, кран для работы на мостках, ручные и механические тали для замены быстроизнашивающихся деталей и загрузки модуля приготовления раствора, различные приспособления для монтажа.

Для кратковременного отдыха бурильщика и членов вахты, организации пере-смен вахты на буровой площадке предусмотрена кабина с обогревом в зимнее время и с кондиционером летом. На полатах имеется обогреваемая кабина. Для быстрого спуска верхового рабочего с полатей в сторону от буровой установки предусмотрен специальный эвакуатор. Все оборудование на буровой установке и все составные его части только Российского производства.

Результаты эксплуатации более сложных и большей комплектности буровых установок БУ 2900/200 ЭПК БМ (масса комплекта поставляемого оборудования составила 750 т) в объединении "Сургутнефтегаз", полностью подтвердили характеристики и параметры, заложенные при проектировании. Так, при температуре окружающего воздуха - 40°C температура в районе установки противовыбросового оборудования составила + 12°C, в насосном модуле в районе клапанной коробки +18°C, в лебедочном модуле в зоне регулировки тормозов + 9°C. Очень хорошие показатели получены по монтажным качествам буровой установки. На основании результатов опытной эксплуатации модульных буровых установок можно сделать однозначный вывод: модульное конструктивное построение всего бурового комплекса по сравнению с крупноблочным позволяет кратно сокращать время монтажных работ и ведет к увеличению срока службы основных узлов и механизмов благодаря высококвалифицированной сборке, регулировке и испытаниям в заводских условиях и полному исключению установки, центровки и регулировки буровых механизмов в непригодных для этого условиях нефти - и газопромыслов. Конструктивное исполнение модулей с теплоизолирующим слоем надежно удерживает тепло, создавая достаточно комфортные условия для буровой бригады, даже при крайне низких температурах окружающего воздуха.

Повышение и упрощение монтажеспособности буровой установки, сокращение сроков монтажа позволили поставить и решить задачу закрепления буровой установки за буровой бригадой, которая участвуя в монтаже не имеет непроизводительных простоев в ожидании монтажа следующей буровой установки.

За счет повышения коэффициента оборачиваемости, сокращается количество покупаемых буровых установок для обеспечения объема бурения и капитальные затраты на это. Объем бурения предприятия, приходящийся на одну буровую установку, возрастает.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА: МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАПАСЫ

Управление *оборотным капиталом* связано с определением оптимального объема и структуры текущих активов, источников их покрытия и соотношения между ними, обеспечивающих стабильную и эффективную деятельность предприятия.

Целевой установкой управления *оборотным капиталом* является определение объема и структуры *оборотного капитала*, источников их покрытия и соотношения между ними, достаточного для обеспечения долгосрочной производственной и эффективной финансовой деятельности предприятия.

Большое влияние на состояние *оборотных активов* оказывает их оборачиваемость. От этого зависит не только размер минимально необходимых для хозяйственной деятельности *оборотных средств*, но и размер затрат, связанных с владением и хранением запасов. Это отражается на себестоимости продукции и соответственно на финансовых результатах предприятия.

Интенсивность использования в обороте капитала измеряется либо его оборачиваемостью, то есть числом оборотов за отчетный период, либо его нагрузкой, то есть выпуском и продажей продукции, приходящейся на единицу капитала. В связи с этим большое значение приобретает расчет оборачиваемости средств, вложенных в материальные запасы. Также необходимо проанализировать, насколько интенсивно используется вся сумма капиталов, авансированных в предприятие в сопоставлении с общим оборотом по продажам.

Эти величины рассчитываются в виде относительных показателей. Однако показателям оборачиваемости оборотных средств свойственно и присвоение натуральных измерителей. Их можно измерить числом оборотов за определенный период времени или продолжительностью одного оборота. И это объяснимо, так как по окончании срока оборота вся сумма участвовавших в нем средств возвращается предприятию.

Показатель оборачиваемости средств, вложенных в материальные запасы, рассчитывается как отношение годовой суммы выручки от продаж, указываемой в "Отчете о прибылях и убытках", к балансовым остаткам по статье "Запасы". В результате расчета данного показателя бухгалтер-аналитик получит ответ на вопрос, сколько раз капитал, вложенный в отчетном году в материальные запасы, возмещался предприятию при реализации его продукции. По этим же данным можно рассчитать и продолжительность одного оборота в днях.

По данным расшифровки к статье баланса "Запасы" и структуры продаж, можно определить оборачиваемость средств, вложенных в материальные запасы, относящиеся к производственной деятельности предприятия, то есть определяется оборачиваемость производственного оборотного капитала.

Так же для оценки интенсивности использования капитала используется сопоставление - отношение оборота по продажам ко всему итогу средств по балансу. Оно показывает, сколько на каждую денежную единицу долгосрочных и краткосрочных вложений капитала приходится проданной продукции предприятия и других товаров. По этому показателю принято оценивать хозяйственную активность предприятия в целом. Однако такая оценка содержит ряд условностей, так как предприятие зачастую занимается не только предпринимательской деятельностью, но и другими видами коммерческой деятельности.

Уровень рентабельности от предпринимательской деятельности определяется как норма прибыли на вложенный капитал в сферу производства и сбыта. То есть необходимо рассчитать процентное отношение чистой прибыли от продаж к общей сумме производственных активов. Чистая прибыль от продаж определяется по данным отчетности как валовая прибыль за минусом налога на прибыль. Величина производственных активов в основном представлена суммой производственного оборотного капитала и основного капитала.

В состав производственного оборотного капитала включаются такие статьи баланса, как "денежные средства", "дебиторская задолженность" и "материальные запасы".

Важным моментом является поддержание оборотного капитала в размере, оптимизирующем управление текущей деятельностью. При низком уровне оборотного капитала производственная деятельность не поддерживается должным образом, отсюда - возможная потеря ликвидности, периодические сбои в работе и низкая прибыль. При некотором оптимальном уровне оборотного капитала прибыль становится максимальной. Дальнейшее повышение величины оборотных средств приведет к тому, что предприятие будет иметь в распоряжении временно свободные, бездействующие, текущие активы, а также излишние издержки финансирования, что повлечет снижение прибыли.

Уровень запаса материалов зависит от сроков их поступления и расхода. При обработке на компьютерах вместо карточек складского учета достаточно просматривать данные на остатках материалов и точке заказа. Несоответствие между спросом производства и предложением склада устраняется путем подачи заявки в отдел снабжения на определенное количество в размере повторного заказа. Если действует компьютеризированная система, то компьютер автоматически печатает заявку, когда уровень запаса достигает точки заказа. Практика показывает, что на складах могут быть допущены ошибки, влияющие на размер и точку заказа.

Сущность системы заключается в двухуровневом хранении запасов. При нем кладовщик должен вести основную картотеку по основному запасу (Z_0), где каждое наименование материалов представлено двумя основными карточками (K_1 и K_2).

Кроме этого имеется карточка повторного заказа (K_3), вложенная в пакет резервного запаса (Z_p). В пакете резервного запаса находится надежно упакованная или изолированная партия материалов, соответствующая точке повторного заказа для данного наименования. Пакет с резервным запасом можно распечатать только когда $Z_p = 0$ и расходовать этот запас на удовлетворение потребностей до тех пор, пока не будет заказана или изготовлена новая партия. Когда маркировщик запасов открывает пакет с резервным запасом, он должен перенести вложенную в него карточку повторного заказа в отдельный ящик для повторных заказов.

Предлагаемая схема оформления нового заказа состоит в следующем: из основной картотеки изымается одна из двух основных карточек (К2), связанных с данным наименованием, а на другой карточке (К1), постоянно находящейся в основной картотеке, отмечается ожидаемая дата прибытия новой партии; изъятая из основной картотеки карточка ставится в еженедельную картотеку "проблем" в соответствии с ожидаемой датой прибытия нового заказа. Карточка повторного заказа (К3), изъятая из упаковки неприкосновенного запаса, передается группе контроля производства. Эта группа завершает процесс оформления нового заказа, подготовив все необходимые заказы цехам и на сторону.

После прибытия заказа от поставщика на склад в пакет вкладывается новая карточка повторного заказа, изготовленная группой контроля производства в соответствии с предыдущей карточкой повторного запаса. Затем комплектуется новый пакет неприкосновенного запаса, и заказ поступает на хранение. Одновременно склады передают копию отчета об исполнении заказа, которая посылается вместе с заказом кладовой группе учета запасов, чтобы она изъяла основную картотеку и отметила дату получения заказа на карточке, оставшейся в главной картотеке.

Картотека "проблем" в основном служит средством двойного контроля, для того чтобы избежать запоздалого прибытия деталей. Для дефицитных деталей можно определять наиболее ранние сроки прибытия; картотека напоминает также, что необходимо принять меры для ускорения доставки, если материалы не прибыли вовремя.

До введения системы двухуровневого хранения на исследуемых предприятиях отмечалось увеличение числа заявок на срочное приобретение материалов и рост (на 5-10%) расходов, связанных со срочным приобретением и хранением неожиданного (не планируемого) роста складских запасов, и в целом значительное повышение издержек против смет расходов. Предложенная система дает снижение дефицита материалов до 0,5-0,75% в месяц.

После поступления заказа записи о прибывших материальных запасах вносятся в соответствующую графу накопительной ведомости, где отражаются данные о материальных запасах.

С проблемой определения размера запасов связана необходимость бюджетного планирования потребности в основных материалах, которые являются частью переменных затрат предприятия, относящейся на затраты оборотных средств (сырье, материалы, комплектующие и т.д.). Бюджет в основных материалах выводится расчетным путем на основе прогнозных объемов выпуска.

При управлении запасами товарно-материальных ценностей особое внимание должно быть уделено составлению бюджета закупки сырья и материалов.

Определение бюджета основных материалов проводится с помощью двух основных расчетных инструментов:

- метода технологического нормирования;
- метода сравнительного анализа счетов.

Метод технологического нормирования относится к той части бюджета основных материалов, которая расходуется на производственные цели. На большинстве промышленных предприятий существуют удельные нормы расхода по видам сырья и материалов в расчете на одну единицу отдельного вида продукции. Таким образом, при

имеющейся плановой производственной программе, применяя технологические нормы (стандарты), рассчитывают производственную потребность в разрезе видов материальных оборотных ресурсов на данный бюджетный период. В результате суммирования потребностей в материалах в разрезе отдельных видов производимой продукции получается совокупная потребность в основных материалах по их наименованиям.

Метод сравнительного анализа счетов является более простым в практическом применении, но дает менее точные результаты. Он применяется по тем материалам или на тех предприятиях, где отсутствует система технологического нормирования.

При планируемом объеме производства сплавов на II квартал 2008 года - 300 тонн. Суть данного метода заключается в том, что за ряд прошлых бюджетных периодов, по данным оперативной отчетности сопоставляются объемы производства и сбыта с динамикой расходования материальных оборотных ресурсов и на основе применения метода средневзвешенной величины устанавливаются нормы расхода на данный бюджетный период. Затем эти нормы расхода применяются к плановым объемам производства и сбыта для определения потребностей в основных материалах.

По моему мнению, данная методика является неэффективной для расчета потребности в основных материалах для производственной деятельности промышленных предприятий. Она может использоваться лишь применительно к той части материалов, которые относятся на сбытовые расходы (например, на упаковку).

После определения количественной потребности в материалах необходимо осуществить планирование закупок материальных ресурсов.

Планирование размера приобретений прямых материальных ресурсов осуществляется по формуле:

$$Пр = П + З_{пл.к} - З_{ф.н} ,$$

где $Пр$ - приобретение;

$П$ - потребление;

$З_{пл.к}$ - плановые запасы на конец планируемого периода;

$З_{ф.н}$ - фактические запасы на начало планируемого периода.

План составляется по всем требуемым наименованиям материалов. В нем содержатся данные о необходимой величине иммобилизации денежных средств в материальные запасы.

Планы потребности и планы закупок материальных запасов составляются в составе общего бюджета предприятия, большую часть которого на промышленных предприятиях занимает бюджет производства. Выявление структуры производственных затрат (в том числе и материальных), разработка нормативов производства и сопоставление фактических данных с плановыми величинами составляют третий аспект управленческого учета материальных запасов.

В себестоимости продукции промышленных предприятий материальные затраты занимают значительный удельный вес. Поэтому в системе управления затратами формированию норм и нормативов материальных затрат придается первостепенное значение. Нормативные издержки материальных ресурсов представляют ту величину затрат, которую должно будет понести предприятие.

Величина прямых нормативных материальных затрат на единицу конечной (готовой) продукции определяется умножением количества материалов (на выходе), предусмотренных нормативом на единицу готовой продукции, на цену, которая должна быть уплачена за единицу материала (на входе).

Величина общих нормативных издержек по материалам за отчетный период рассчитывается как сумма прямых нормативных материальных затрат на единицу конечной продукции, умноженная на количество единиц продукции, выпущенных в этот отчетный период.

Основой расчета нормативных величин выступает норма материальных затрат в натуральном выражении. Относительно продукта целесообразно нормы материальных затрат разделить на пять групп: пооперационные, подетальные, поузловые (постандартные), поиздельные, функциональные.

Пооперационная норма регламентирует расход материала на отдельную операцию. Подетальная норма расхода материалов - величина, которую получают в результате обобщения пооперационных норм, относящихся к отдельным наименованиям деталей. Поузловая норма регламентирует расход материала на отдельный узел, который может быть использован на самом предприятии, реализован на стороне в составе запасных частей и являться товарной продукцией.

Расход материалов на производство изделия в целом рассчитывают на основе подетальных и поузловых норм расхода и норм применяемости деталей в узлах и сборных соединениях, а последних в изделиях.

Функциональная норма - величина материальных затрат, рассчитанная при совершенствовании технологии производства и его организации, увеличении серийности и использовании поточных методов производства отдельных изделий, узлов деталей и т.п. В целом функциональные нормы характеризуют процесс функционирования используемых материалов в производстве. Такие нормы применяют в конструкторских разработках, создании и совершенствовании технологических процессов производства конкретных видов продуктов.

При составлении сметы прямых материальных затрат исходят из неизменности норм расхода материалов и цен на них. В случае изменения этих параметров в течение планируемого периода показатели сметы пересчитываются.

Изменение нормы расхода обычно бывает следствием внедрения новых видов технологического оборудования, оснастки, новых технологий. Цены на сырье зависят от качественных характеристик его потребительских свойств, от колебаний спроса и предложения на него, от объемов закупок, от способов доставки и других факторов.

Построение отчетных калькуляций основано на калькуляциях нормативной себестоимости отдельных изделий и отклонений от норм. В ходе производства по тем или иным причинам возникают отклонения от технологического процесса, а вместе с ними и отклонения в потреблении ресурсов, в оценке использованных средств. Поэтому важнейшим принципом системы калькулирования себестоимости по нормативным издержкам является принцип единства оценки затрат в незавершенном производстве, готовой продукции, затратах отчетного периода и т. п.; они должны быть выражены в одинаковых нормативах. В этом случае нормативная себестоимость и отклонения от норм будут показывать фактическую себестоимость. В противном случае при исчислении фактической себестоимости будут допущены искажения.

Выявление, учет и анализ отклонений составляют сущность нормативного учета. Под отклонениями от норм понимают абсолютные отступления от действующих текущих норм расхода сырья, материалов, полуфабрикатов, заработной платы и других прямых расходов на изготовление продукции и относительную величину расходов фактических и сметных затрат накладных расходов.

Отклонения бывают положительными (экономия) и отрицательными (перерасход); учтенными и неучтенными; материальными и стоимостными.

Причинами образования недокументированных отклонений могут быть: неточности при отпуске и подсчете остатков материалов; сокрытие брака; приписки в объеме выработанной продукции; порча, потери и недостача полуфабрикатов, деталей и продукции; неточности инвентаризации остатков материалов и незавершенного производства. Неучтенные отклонения определяются по окончании отчетного периода и свидетельствуют о недостаточном уровне организации производства и управленческого учета.

Отклонения от нормативных величин по материальным запасам в итоге влияют на общее отклонение по себестоимости продукции, что приводит в числе прочих факторов к отклонению от планируемого уровня прибыли (см. рисунок).

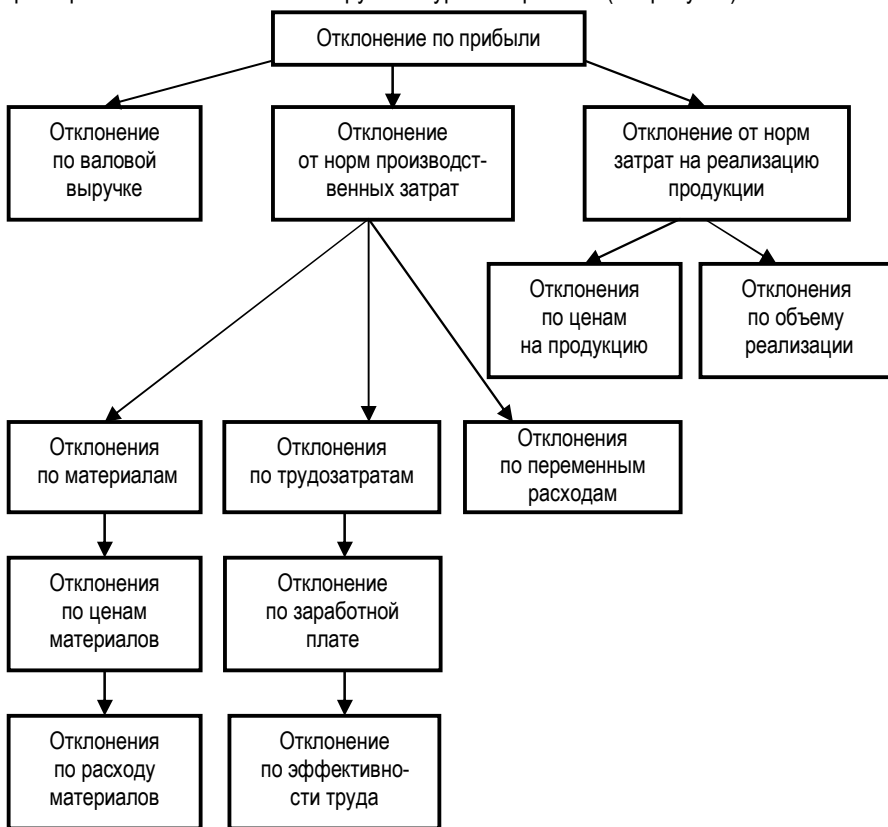


Рис. Процедуры анализа отклонений

Причиной отклонений от норм может стать и плохое управление запасами, вызывающее необходимость срочных закупок, дополнительных затрат на транспортировку, погрузо-разгрузочные работы, более высокие цены поставщиков за срочность исполнения заказа, а также другие причины, которые возникают вследствие закупочной деятельности.

Два основных фактора влияют на отклонения по затратам материалов в производстве продуктов: цена материалов и их количество, потребленное в производстве.

Существуют два подхода к расчетам по отклонениям:

1. В соответствии с количеством закупленного материала. Тогда отклонения распределяются между остатком материалов и реализованной продукцией.

2. В соответствии с количеством использованных материалов. В этом случае все отклонения списывают на себестоимость реализованной продукции.

Отклонения от норм по использованию материалов определяются путем сопоставления фактически израсходованного материала с нормативным расходом на фактический выпуск. Этот принцип является основополагающим и при составлении гибкой сметы затрат. Так же поступают и в отношении отходов.

Для выявления отклонений от норм расхода материалов используются следующие методы: документирования; партионного использования материалов с выявлением отклонений по прямым затратам на выход продукции; предварительного расчета по рецептурам, последующих расчетов на основе данных инвентаризации.

За счет использования материалов отклонения выявляются при сопоставлении фактического расхода материалов в натуральных измерителях с расходом материалов, предусмотренным стандартом на весь фактический выпуск продукции. Полученные результаты пересчитываются в денежную оценку путем умножения на стандартные цены. Сложность расчета отклонений возрастает в связи с ростом номенклатуры основных материалов, расходуемых на отдельные виды продукции, и при увеличении номенклатуры выпускаемых изделий.

В результате за период подсчитывается общий итог отклонений по ценам материалов от стандартных. Такой анализ проводится по всей номенклатуре материалов. Наибольший эффект регулирования отклонений достигается, если аналитический материал дополняется данными о причинах выявленных отклонений. Объектом анализа может являться увеличение стоимости расходуемого материала или общее отклонение от стандарта ΔC . Построение показывает, что на общее отклонение от стандарта по расходу материалов воздействуют не два фактора: увеличение количества расходуемого материала и увеличение его стоимости за счет роста цен, но и наблюдается совместное воздействие двух приращений Δq и Δp (изменение материалов и изменение реализованной продукции), которое можно оценить как воздействие третьего фактора.

Баланс воздействия всех трех неблагоприятных факторов на общее отклонение от стандарта выглядит следующим образом:

$$\Delta C = \Delta q r_0 + \Delta p r_0 + \Delta q \Delta p.$$

Решению проблемы организации оперативного контроля и управления запасами материальных ресурсов на предприятии в определенной степени способствует внедрение автоматизированных систем управления предприятиями, которые позво-

ляют наладить учет движения материальных ресурсов (поступление, расход, ежедневные остатки). Результатом решения задачи по оперативному контролю является получение ежедневной (недельной, декадной, месячной или иной периодичности) информации о фактическом наличии запасов на складах предприятия и степени их соответствия установленным нормам. Это позволяет осуществлять непрерывный контроль за их величиной, своевременно и оперативно выявлять образование излишних остатков или дефицита по отдельным позициям, который может нарушить организацию бесперебойности функционирования потребителя.

Таким образом управление материально-производственными запасами можно осуществить разными способами и используя разный инструментарий, эффективное управление материально-производственными запасами сократит вложения предприятия в оборотные средства и оптимизирует оборачиваемость запасов.

Н.А. Чечин, Н.Н. Курсов
*Самарский государственный
экономический университет*

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Оборотный капитал является важнейшим ресурсом в обеспечении текущего финансирования предприятия и представляет собой экономическую категорию, сочетающую множество теоретических и практических аспектов. Он является одним из основных компонентов системы хозяйственных отношений предприятия с субъектами рынка, кредитно-финансовыми учреждениями и государством, управление которым представляет собой концентрацию и координирование ресурсов на достижение оптимального функционирования указанной системы.

Процесс управления капиталом базируется на определенном механизме, представляющем собой систему основных элементов, регулирующих процесс разработки и реализации управленческих решений в этой области. Структуру механизма управления капиталом предприятия можно представить следующим образом: рыночный механизм регулирования деятельности предприятия, связанной с использованием капитала, государственное нормативно-правовое регулирование деятельности предприятия в области использования капитала, внутренний механизм регулирования отдельных аспектов управления капиталом предприятия, система конкретных методов и приемов осуществления управления капиталом предприятия. Содержание процесса управления капиталом выражается через определенные функции: планирование, организацию, учет, анализ, контроль, мотивацию.

Исследование организационного процесса управления капиталом предприятия должно быть направлено на выявление резервов прироста его стоимости с точки зрения современных методов ее характеристики и оценки. Ключевая роль в решении этой проблемы отводится совершенствованию основных функций управления капиталом.

Эффективное управление отдельными элементами оборотного капитала в рамках общей системы его функционирования должно осуществляться через определение нормативного уровня (размера) элементов оборотного капитала, контроль фактического состояния элементов капитала относительно нормативного уровня, обеспечение наличия соответствующего уровня элементов оборотного капитала путем своевременного пополнения и высвобождения с учетом нормативной потребности, определение степени влияния использования конкретных элементов оборотного капитала на эффективность производственно-коммерческого цикла, оптимизацию структуры отдельных элементов оборотных средств.

Функция организации управления оборотным капиталом сводится к созданию условий для его эффективного функционирования, согласованности и регламентации действий всех структурных подразделений, координации и оперативному регулированию кругооборота. Это обеспечивается разработкой методик, норм, нормативов; построением системы контроллинга; формированием структуры управления, установлением взаимосвязи между управленческими подразделениями.

Формирование организационной структуры управления использованием оборотного капитала осуществляется в виде функционально-целевой, объединяющей функциональные подразделения по общим функциям и целям системы управления. В основе таких систем лежит разложение целей и функций, разработка корпоративных норм и стандартов, формирование единой информационной базы.

В организации управления оборотным капиталом участвуют практически все службы предприятия: бухгалтерия, планово-экономический отдел, финансовый отдел, отдел материально-технического снабжения, производственные подразделения, маркетинговые и сбытовые подразделения.

Таким образом, успешная организация управления использованием оборотного капитала в современных условиях хозяйствования, основанная на построении системы оперативного контроллинга и формировании организационной структуры, позволит повысить эффективность функционирования предприятий, обеспечив пророст их рыночной стоимости и повышение инвестиционной привлекательности.

Оптимальный размер собственных оборотных средств и создание надежных источников финансирования является необходимым условием для устойчивого функционирования предприятия в условиях конкурентного рынка и сохранения высокой рентабельности вложенного капитала.

В теории финансового менеджмента разработаны различные критерии эффективного финансового управления, различные стратегии финансирования текущих активов в зависимости от отношения выбора относительной величины чистого оборотного капитала. Известны четыре модели финансирования: идеальная; агрессивная; консервативная; компромиссная. Выбор той или иной модели стратегии финансирования сводится к установлению величины долгосрочных пассивов и расчету на ее основе величины чистого оборотного капитала. Известны также другие модели финансирования оборотного капитала, предложенные отечественными и зарубежными исследователями.

Известные модели финансирования оборотного капитала определяют варианты и условия производственно-коммерческой деятельности предприятия, выбор

которых позволяет применить наиболее подходящую схему. Данное ограничение свидетельствует о целесообразности создания и развития комплексного подхода к определению стратегии и оптимальной структуры источников финансирования оборотного капитала на конкретном предприятии.

Исследование проблемы финансирования оборотного капитала и разработка соответствующей модели с определением системы параметров в рамках определенных условий функционирования предприятия является приоритетным направлением стратегии управления финансовыми ресурсами. Решение поставленной задачи позволит повысить надежность и сохранность финансовой устойчивости предприятия, а также достичь высокой эффективности функционирования при рациональном использовании финансовых ресурсов.

Н.А. Чечин, В.В. Савин
*Самарский государственный
экономический университет*

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА ЛИЗИНГОВЫЕ УСЛУГИ ПРИ ОБНОВЛЕНИИ ОСНОВНОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Одной из важнейших задач развития всех отраслей экономики любого государства является эффективное использование и развитие основных средств. Для России ее решение приобретает особую актуальность в связи с тем, что со вступлением ее в ВТО предприятиям и организациям придется действовать в более жестких конкурентных условиях. Между тем, основные средства большинства предприятий и организаций устарели, обновляются низкими темпами. Их износ достиг 50-60%¹ по стране. В связи с этим не повышается качество продукции, высока себестоимость ее производства и, как следствие, низкая конкурентоспособность. Все это требует решения ряда задач по определению экономически целесообразных сроков замены основных средств и экономической эффективности инвестиций в их обновление.

На периодичность обновления основных средств влияет множество факторов, а именно: факторы физического износа; факторы морального износа; квалификация персонала; наличие аналогов; спрос на производимую продукцию; потребительские свойства производимой продукции; финансовые возможности организации; научно-технический прогресс; интенсивность использования производственных фондов; цена и себестоимость техники; технологическая оснащенность производства.

Следует также подчеркнуть, что резко изменились условия хозяйствования. Возникли две взаимосвязанные проблемы: с одной стороны необходимо ускорение

¹ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/bgd/regl/b07_13/lssWWW.exe/Stg/d03/13-18.htm.

темпов обновления существующих основных средств, а с другой - наблюдается острая нехватка ресурсов для осуществления этого процесса.

В связи с этим лизинг, как форма инвестиционной деятельности, предполагающей налоговые льготы, наиболее полно отвечает требованиям научно-технического прогресса и занимает особое значение в практической работе по структурной перестройке экономики страны.

В настоящее время в России наблюдается рост объемов лизинговых операций. Лизинговые отношения вовлекают все большее и большее количество секторов экономики. Лизинговые компании превращаются в значимые институты финансовой системы России. Сегодня лизинг поддерживает развитие не только малого и среднего бизнеса, но и выступают инструментом финансирования перевооружения основных фондов крупных корпоративных структур. Финансовая аренда становится средством реализации программ корпоративной финансовой поддержки производственной деятельности, инструментом привлечения дополнительного финансирования и оптимизации издержек за счет использования налоговых льгот.

Процесс ценообразования является ключевым в теории и практике лизинга. Особенно актуален данный вопрос в условиях усложнения организационных форм лизинговой деятельности. В настоящее время нормативного метода, разработанного в 1998г., (Методические рекомендации по расчету лизинговых платежей) явно недостаточно. С одной стороны, лизинговые платежи должны соответствовать возможностям лизингодателя, с другой - прибыльности и финансовой устойчивости лизинговой компании. Реалии современной экономики требуют более гибкого подхода к вопросу ценообразования лизинга, учитывающего интересы участников лизинговой сделки, в том числе в условиях применения лизинга в корпоративных структурах.

Лизинг дает возможность компаниям приобретать основные средства без значительных первоначальных затрат, заменяя выкуп при покупке последовательностью лизинговых платежей. В то же время предприятие в условиях недостатка собственных средств может предпочесть приобрести основное средство в кредит. При прочих равных условиях уменьшение лизинговых платежей влияет на решение лизингополучателя в сторону выбора лизинга как источника финансирования. Однако масштабы подобного выбора ограничены экономическими выгодами лизинговых компаний, уменьшающих свою прибыль по мере снижения лизинговых платежей. Очевидно, что прибыли лизингодателя $\psi(\Lambda)$ и лизингополучателя $\phi(\Lambda)$ имеют положительную и соответственно отрицательную линейную связь с размером лизингового платежа (Λ). На рис.1 представлены типовые графики этих функций в зависимости от величины Λ .

Сплошные линии $\psi(\Lambda)$, $\phi(\Lambda)$ - прибыли лизингодателя и лизингополучателя. Уровни Ψ^* , Φ^* - минимально допустимые для лизинговой компании и лизингополучателя размеры экономических выгод от заключаемой лизинговой сделки. Им соответствуют нижнее Λ_ψ и верхнее Λ_ϕ предельные значения лизинговых платежей. Таким образом, для лизингополучателя экономически нецелесообразны лизинговые платежи $\Lambda > \Lambda_\phi$, а лизингодатель не приемлет выплат $\Lambda < \Lambda_\psi$. Λ^* - точка разграничения преимущества лизинга по сравнению с кредитом: $\Lambda < \Lambda^*$ - лизинг дешевле, $\Lambda = \Lambda^*$ - возможна любая схема.

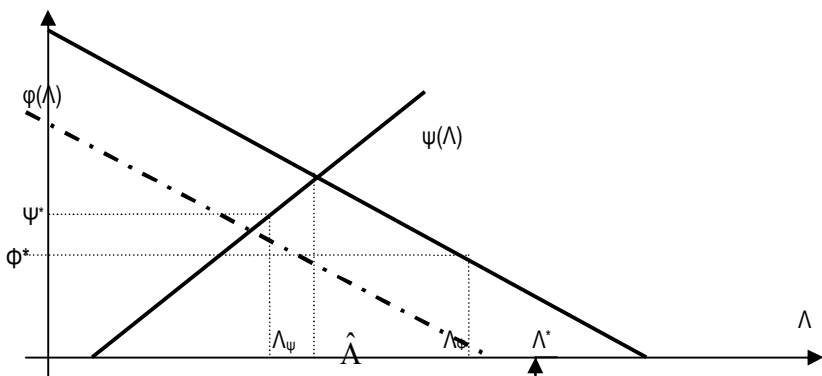


Рис. 1. Прибыли лизингодателя и лизингополучателя в зависимости от размера платежа Λ

В данном случае на рис. 1 представлена благоприятная ситуация для заключения лизингового контракта, которой соответствует взаимоприемлемый для лизингополучателя и лизингодателя диапазон лизингового платежа $[\Lambda_\psi, \Lambda_\phi]$ и выполняется условие предпочтения лизинга для лизингополучателя: $\Lambda_\phi < \Lambda^*$. В точке $\hat{\Lambda}$ - точке справедливого компромисса - выигрыши участников совпадают, а при отклонении, в зависимости от направления, начинает превалировать выигрыш одного из них. Этому решению соответствует принцип гарантированного результата, которого могут придерживаться стороны, договаривающиеся о величине платежа Λ .

Диапазон лизинговых платежей. В задаче аналитического описания диапазона лизинговых платежей $[\Lambda_\psi, \Lambda_\phi]$, необходимо определить "величину сравнения". Целесообразным представляется сравнение общей суммы дисконтированных лизинговых платежей по договору $\sum_{t=1}^N \Lambda_t \cdot (1+j)^{-t}$ с одновременным ограничением на размер периодического лизингового платежа $\Lambda_t =$.

Диапазон лизинговых платежей, при котором становится возможным осуществление лизинговой сделки, можно описать с помощью следующих условий:

1. *Лизинг предпочтительнее других схем финансирования капиталовложений.* сравниваются затраты по конкретной лизинговой сделке с затратами по другим схемам финансирования. Альтернативой лизинговым платежам является покупка в кредит и лизинговые схемы, предложенными другими участниками рынка лизинговых услуг.

$$\sum_{t=1}^N \Lambda_t \cdot (1+j)^{-t} \leq \min \left(\sum_{t=1}^N Z_{\text{кред}_t} \cdot (1+j)^{-t} + C_{\text{КР}} - C_{\text{ЛК}}; \sum_{t=1}^N \tilde{\Lambda}_t \cdot (1+j)^{-t} + C_{\tilde{\Lambda}} - C_{\text{ЛК}} \right), \quad (1)$$

где $\sum_{t=1}^N Z_{\text{кред}_t}$ - минимальный размер выплат при покупке в кредит, предложенный на рынке кредитования; $\sum_{t=1}^N \tilde{\Lambda}_t$ - минимальный размер лизинговых платежей, предложенных другими

лизинговыми компаниями; N - срок лизинга, мес.; $C_{КР}$, $C_{ЛК}$, $C_{\bar{\lambda}}$ - величина транзакционных затрат, сопутствующих лизингу, другими предложениям рынка кредита и лизинга соответственно.

Компания - потенциальный лизингополучатель выбирает наиболее приемлемую для нее схему финансирования - схему, при которой ее расходы будут минимальны.

2. *Лизинг приемлем для лизингополучателя.* Доход предприятия должен покрывать издержки по лизинговым платежам и соответствующие транзакционные издержки. Имущество амортизируется на балансе лизингодателя, лизинговые платежи включаются в себестоимость:

$$(1-\tau)(D_t - C_t - \Lambda_t) \geq 0, t = 1; N, \quad (2)$$

где D_t - выручка предприятия в t -м периоде, C_t - затраты в t -м периоде.

$$(1-\tau)(D_0 - C_0 - C_{ЛК}) \geq 0 \quad (3)$$

- частный случай, показывающий, что транзакционные издержки возникают до момента начала лизинговых платежей.

Ограничение на общую дисконтированную сумму лизинговых платежей:

$$\sum_{t=1}^N \Lambda_t \cdot (1+j)^{-t} \leq \sum_{t=1}^N (D_t - C_t) \cdot (1+j)^{-t} \quad (4)$$

- доходов за весь период лизинга должно хватать для погашения всех лизинговых платежей.

Лизинг целесообразен для лизингодателя. Лизинг для лизинговой компании - это вид инвестиционной деятельности. Инвестиционный проект принимается, если $NPV > 0$. Инвестиции, в случае лизингового проекта, - это стоимость приобретаемого имущества; доходы для лизингодателя - это лизинговые платежи, затраты по сделке - расходы, связанные с реализацией проекта.

$$\sum_{t=1}^N (\Lambda_t) \cdot (1+j)^{-t} > \sum_{t=1}^N (TAX_t + Z_t + A_t) \cdot (1+j)^{-t}, \quad (5)$$

где Z_t - затраты по проекту, TAX_t - налоги, предшествующие налогообложению прибыли;

A_t - амортизация.

В условиях согласования интересов участников лизинговой сделки диапазон лизинговых платежей:

$$\sum_{t=1}^N (TAX_t + Z_t + A_t) \cdot (1+j)^{-t} < \sum_{t=1}^N \Lambda_t \cdot (1+j)^{-t} \leq \min \left\{ \begin{array}{l} \sum_{t=1}^N Z_{\text{кред}_t} \cdot (1+j)^{-t} + C_{КР} - \\ C_{ЛК}; \sum_{t=1}^N \bar{\Lambda}_t \cdot (1+j)^{-t} + C_{\bar{\lambda}} - C_{ЛК}; \sum_{t=1}^N (D_t - C_t) \cdot (1+j)^{-t} - C_{ЛК} \end{array} \right\}, \quad (6)$$

то есть нижняя граница лизинговых платежей обусловлена затратами по проекту лизингодателя, а верхняя - зависит от существующих альтернатив лизинга, а также ограничена доходами лизингополучателя.

Для частного случая аннуитетных лизинговых платежей $\Lambda_t = \Lambda, t = \overline{1, N}$:

$$\left(\frac{\sum_{t=1}^N (TAX_t + Z_t + A_t) \cdot (1+j)^{-t}}{\sum_{t=1}^N (1+j)^{-t}} \right) \leq \Lambda_t \quad (7)$$

$$i_t \leq \min \left(\frac{\sum_{t=1}^N Z_{спед_t} \cdot (1+j)^{-t} + C_{сп} - C_{ЛК}}{\sum_{t=1}^N (1+j)^{-t}}; \frac{\sum_{t=1}^N \tilde{\Lambda}_t \cdot (1+j)^{-t} + C_{\tilde{\Lambda}} - C_{ЛК}}{\sum_{t=1}^N (1+j)^{-t}}; D_t - C_t, t = \overline{1; N} \right).$$

Ценообразование лизинга в условиях интеграции. На основе модели, представленной на рис. 1, рассмотрим ситуацию, когда возможен выход за пределы описанного диапазона $\Lambda < \Lambda_t$ за счет получения синергетического эффекта в условиях экономического взаимодействия участников лизинговой сделки.

Лизинговый контракт имеет двоякую природу - с одной стороны, это осуществляемый лизинговой компанией инвестиционный проект и одновременно кредит, который лизингодатель выдает лизингополучателю в виде необходимого ему оборудования. При снижении лизингового платежа за пределы диапазона $[\Lambda_{\psi}, \Lambda_{\phi}]$ данный проект становится коммерчески неэффективным. С другой стороны, снижение цены лизинга ведет к росту спроса со стороны лизингополучателя и, соответственно, к увеличению масштабов лизинга. Данный процесс способствует росту производства и находит денежное выражение в приросте прибыли лизингополучателей. В результате коммерчески неэффективный для инвестора проект может оказаться выгодным при условии справедливого распределения совместной прибыли. Используя рис. 1, с уточненным графиком $\phi(\Lambda)$ (убывающая отдача), получим график, отражающий как индивидуальные, так и совместную прибыль участников лизинговой сделки (рис. 2).

Пунктирная линия получена сложением индивидуальных прибылей лизингодателя $\psi(\Lambda)$ и лизингополучателя $\phi(\Lambda)$, и показывает характер изменения совместной прибыли $\pi(\Lambda)$ сторон, заключающих лизинговый контракт: с уменьшением величины лизингового платежа совместная прибыль $\pi(\Lambda)$ увеличивается. Λ_s - максимум интегральной прибыли. Такое поведение результирующей прибыли отражает превышение выгод предприятия-лизингополучателя над потерями лизинговой компании при снижении цены лизинга Λ .

В то же время получение и распределение совместной прибыли может быть реализовано при определенном организационном взаимодействии между участниками лизингового соглашения.

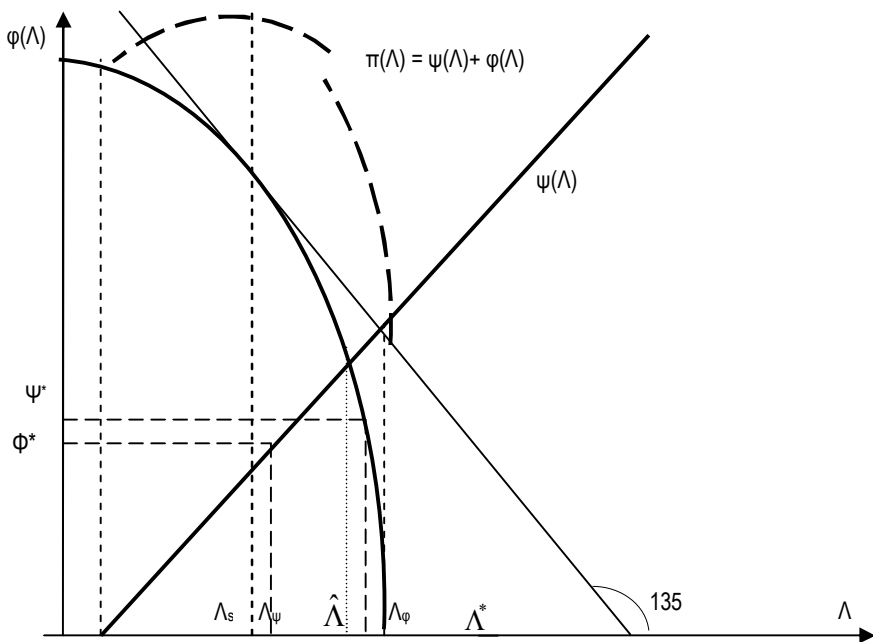


Рис. 2. Индивидуальная и совместная прибыли участников лизинговой сделки

В соответствии с этим возрастает необходимость разработки такой модели государственного регулирования ценообразования на лизинговые услуги для целей воспроизводства основного капитала, которая была бы способна обеспечить особую системообразующую роль государства в формировании нового целостного производственно-технологического аппарата в промышленности России и соответствующих условий в отраслях экономики для стабильного роста объемов производства, рентабельности капитала и валового внутреннего продукта. От содержания и качества целевых установок государства, его функций и принципов в этом направлении зависит построение звеньев и элементов государственного регулирования воспроизводства основного капитала в российской промышленности.

О.Н. Чучакина
Самарский государственный
технический университет

ПРОБЛЕМЫ СИНХРОНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ

Необходимость развития промышленности требует организации производства и отдельных подразделений предприятия. Необходима четкая и повсеместная син-

хронизация всех процессов от поиска поставщиков до сбыта продукции потребителю, включая изменение технологии, появление брака.

Чтобы избежать проблем, связанных с перебоями в синхронизации процессов, связанных с поступлением материальных ресурсов, создаются *запасы*.

Несмотря на то, что производственные компании, фирмы, организации, предприятия отличаются друг от друга размерами, структурой, продукцией которую они производят, всем им приходится в процессе своей деятельности иметь дело с закупками материалов, а также с хранением купленных материалов. Следовательно, возникает вопрос об оптимизации системы снабжения и системы управления запасами. Чем крупнее организация, тем серьезнее проблемы оптимизации, то есть самого эффективного способа организации материального потока от поставщика, до поступления материала в производство. С одной стороны, высокий уровень запасов обеспечивает бесперебойное производство продукции, снижает риски недополучения материалов, срывов поставок, то есть возможность воспользоваться запасом при нестандартных ситуациях. Также запасы позволяют снизить затраты на приобретение материалов вследствие повышения уровня цен на материалы. Но с другой стороны, запасы связывают ресурсы, тем самым, увеличивая риск уменьшения доходности, относительно затрат. Относительно высокий уровень запасов требует от предприятия вложения в них значительных оборотных средств и ведет к большим издержкам по содержанию самих запасов. Если же в запасы инвестируются не собственные, а заемные средства, то это еще и увеличивает процентные расходы предприятия. Избыточное инвестирование в запасы приводит к скрытым экономическим потерям от нерационального использования денежных средств, что может отрицательно сказаться на организации.

Таким образом, по какой цене и в каких количествах следует закупать материалы, избегая при этом разрывов в производственном процессе, при отсутствии необходимого материала на складе, снижая при этом риск неликвидных запасов и минимизируя объем финансирования закупок - основная проблема ведения запасов.

Существует множество моделей и методов управления запасами, но большинство из них сложны в расчетах или просто не подходят для специфики российских предприятий. Проблемой является то, что не может быть выбрано той или иной модели решения задач ведения запасов и подставке имеющихся числовых значений в разработанные теоретиками формулы. Так как модель может не соответствовать конкретным условиям, а цифровые значения неверны или неактуальны для определенного промежутка времени.

Таким образом: запас необходим для обеспечения непрерывности производства и бесперебойности реализации; запас должен своевременно пополняться, должны быть определены его размеры; для каждой номенклатурной группы материалов необходимо рассчитать оптимальный размер закупок, точку возобновления заказа; необходимо снижать и контролировать уровень запасов на складах.

Цели управления запасами заключаются:

- 1) в высвобождении денежных средств, путем сокращения запасов;
- 2) оптимизации запасов;
- 3) снижении затрат на содержание запасов;
- 4) контроле за наличием запасов, выявлении излишков и неиспользуемых запасов.

Исходя из выделенных проблем приведена следующая классификация запасов по различным признакам:

1. В зависимости от использования запасов:

- субъективные (теоретические) - при идеальных условиях работы предприятия минимальное возможное количество запасов;
- объективные (практические) - наименьшее количество запасов, которое может быть достигнуто в реальных условиях работы предприятия;
- базовые (нормативные) - расчетная величина, исходя из нормативных показателей.

2. В зависимости от использования материалов для производства (основываясь на спросе):

- необходимые (на момент расчета производственной программы) - величина запаса, которая позволит полностью удовлетворить выпуск продукции (с учетом потребностей рынка);
- будущих периодов - запасы на определенный период в будущем исходя из динамики производства и роста потребительского рынка;
- целесообразные - экономическое обоснование с учетом необходимых и будущих периодов.

3. В зависимости от периода расчета:

- входные (характеризует расчетную величину запасов на начало года);
- выходные (характеризует расчетную величину запасов на конец года);
- среднегодовые (средняя величина за год).

4. В зависимости от места возникновения:

- при закупке - на этапе снабжения;
- в производстве;
- при распределении - на этапе сбыта;
- при транспортировке - отгрузка к месту назначения;
- при финансировании - в случае недостаточного количества денежных средств для покупки.

О.А. Юрасова

*Самарский государственный
экономический университет*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА

Существует большое количество различных теорий формирования и развития конкурентоспособности. Но, как показывает практика развития наиболее успешных фирм и преуспевающих экономических систем, наиболее эффективной формой экономического роста является теория кластерного механизма. В ее основе находится понятие "кластер" - сосредоточение наиболее эффективных и взаимосвязанных ви-

дов экономической деятельности, т.е. совокупность взаимосвязанных групп успешно конкурирующих фирм, которые образуют "золотое сечение, в западной интерпретации "diamond - бриллиант" всей экономической системы государства и обеспечивают конкурентные позиции на отраслевом, национальном и мировом рынках.

Кластер в экономической литературе определяется как индустриальный комплекс, сформированный на базе территориальной концентрации сетей специализированных поставщиков, основных производителей и потребителей, связанных технологической цепочкой, и выступающих альтернативой секторальному подходу.

Новые отношения внутри кластера стимулируют инновационную деятельность, способствуют развитию прогрессивных технологий и совершенствованию всех этапов совместной экономической деятельности. Происходит свободный обмен информацией и быстрое распространение новшества по каналам поставщиков или потребителей, имеющих контакты с многочисленными конкурентами. Взаимосвязи внутри кластера ведут к разработке новых путей в обретении конкурентных преимуществ и порождают совершенно новые возможности. Множество предприятий в составе кластера в процессе развития взаимодействия и сближения интересов постепенно преодолевают разобщенность, инертность и замкнутость на внутренних проблемах, что благотворно влияет на рост их технического уровня и конкурентоспособности. Рассматривая процессы становления и развития кластеров, было установлено, что их формированию способствует освоение производства продукции с высокой добавленной стоимостью, а также активизации инновационных процессов в условиях недостатка природных и других ресурсов. Это стимулирует углубление процессов комплексной переработки сырья и применение ресурсосберегающих технологий в сочетании с высоким уровнем специализации и кооперации различных производств, что способствует объединению усилий соседних и смежных предприятий в целях более эффективного взаимодействия, обеспечивает высокую конкурентоспособность совместно производимых продуктов и услуг на национальных и международных рынках.

Различаются три основных вида кластеров:

- кластеры с регионально ограниченной формой экономической деятельности внутри родственных секторов, обычно привязанные к тем или иным научным учреждениям (НИИ, университетам и т. д.);

- кластеры с вертикальными производственными связями в узких сферах деятельности, образованные вокруг головных фирм или сети основных предприятий, охватывающих процессы производства, поставки и сбыта;

- отраслевые кластеры в различных видах производства с высоким уровнем агрегации (например, "химический кластер") или на еще более высоком уровне агрегации (например, "аэрокосмический кластер").

Кластерный подход служит основой для конструктивного диалога между представителями предпринимательского сектора и государства. Он позволяет повысить эффективность взаимодействия частного сектора, государства, торговых ассоциаций, исследовательских и образовательных учреждений в инновационном процессе. В мировой практике появилась тенденция - концентрация компании на главных направлениях и делегирование производства промежуточных продуктов и сферы ключевых услуг другим, в том числе и малым предприятиям.

Государственная промышленная политика на региональном уровне должна обеспечивать решение собственно государственных проблем, способствовать сохранению и развитию интеллектуально-кадрового и научно-технического потенциала национальной экономики, ориентироваться на удовлетворение потребительского спроса и повышение конкурентоспособности отечественных производителей, включая в себя следующее:

- определение технологий и производств, обеспечивающих реализацию жизненно важных национальных интересов, обороноспособность и безопасность страны;
- концентрацию государственных усилий на достижении приоритетов научно-технического развития, разработке критически важных технологий и мобилизации, необходимых для этого политико-правовых, финансово-экономических и организационных ресурсов;
- создание благоприятствующих условий для наиболее полной реализации национального научно-технического и образовательного потенциала, активизации и стимулирования творческой деятельности;
- развитие инфраструктуры научно-технической деятельности и рынка технологий, в том числе его "мягкой" инфраструктуры;
- стимулирование инновационной активности национальной промышленности, в том числе малого наукоемкого бизнеса;
- содействие продвижению на мировой рынок отечественных технологических достижений и протекционизм по отношению к национальным научно-промышленным предприятиям.

Необходимость разработки и реализации государственной промышленной политики на региональном уровне определяется тем, что именно государство на сегодняшний день является:

- основным потребителем наукоемких технологий и техники;
- активным участником продвижения российской научной продукции на мировые рынки;
- наиболее крупным собственником наукоемкого производства.

В связи с вышеперечисленным, предлагается вариант программного обеспечения формирования промышленных кластерных образований.

Для повышения эффективности инновационной деятельности по формированию кластерных образований необходимо выявить не только степень соответствия уровня полученных результатов ожидаемому, а также направление и уровень структурных преобразований. Спецификой кластерного образования, является многокритериальность непосредственно самой задачи и необходимость ее решения с использованием некоторой совокупности методов как неформального, так и формального характера.

Структурная декомпозиция организационной системы кластерного образования автору представляется в виде сложных многоуровневых структурных схем. Научные методы моделирования и анализа многоуровневых структур строятся на обосновании применения элементов многоуровневых структур в виде двухуровневых блоков.

Структурная схема двухуровневой организации представляет собой управляющий центр (верхний уровень) и бизнес-единицы (элементы нижнего уровня).

Множество бизнес-единиц (элементов нижнего уровня) обозначим через $I = \{i : i = 1 \dots n\}$. Состояние бизнес-единиц обозначим $u_i \in Y_i$, где Y_i - множество возможных состояний i -го элемента.

Состояние кластерного образования определим как совокупность состояний его элементов и обозначим $y = \{y_i : i \in I\}$, $y \in Y$, где Y - это множество возможных состояний. Это множество имеет следующие ограничения:

- локальные, как ограничения отдельных элементов;
- системные, как ограничения внешней среды и ограничения;
- системные, как ограничения внешней среды и ограничения связей между элементами.

Множество состояний, удовлетворяющих системным ограничениям, обозначим Y_c . В таком случае множество возможных состояний кластерного образования математически представляется как пересечение множества Y и декартова произведения PY_i , то есть множество допустимых состояний бизнес-единиц.

$$Y = PY_i \cap Y_c.$$

Планирование состояний кластерного образования в целом и бизнес-единиц в частности представляет собой процедуру принятия решений о желательных для системы значениях существенно важных характеристик. Желательные значения характеристик могут устанавливаться как центром управления кластерного образования, так и непосредственно самими бизнес-единицами. В последнем случае будем считать, что формально эти значения также устанавливаются центром управления кластерного образования. Это желательное состояние называется Программой системы.

Главную особенность и актуальность моделирования деятельности промышленных кластерных образований можно сформулировать как:

- возможность системного анализа принципиальных особенностей и отдельных свойств организационной системы и механизма управления кластерным образованием;
- возможность получить сравнительный анализ и осуществить выбор наиболее приемлемого варианта из серии возможных для реализации;
- проверка эффективности принимаемых решений;
- расчет динамики функциональных характеристик;
- обоснование организационных решений, принимаемых как функции менеджмента.

Все это способствует развитию конкурентоспособного кластера промышленных предприятий, служит основой для конструктивного диалога между представителями предпринимательского сектора и региональной власти.

З.Н. Семашкина, Т.С. Золотухина
*Самарский государственный
экономический университет*

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Являясь основным звеном экономики предприятие концентрирует в себе все ресурсы производства, которые позволяют ему выпускать конкурентоспособную продукцию, тем самым обеспечивать экономические и социальные задачи как внут-

ренного значения предприятия, так и государства в целом. Эффективное использование всех имеющихся на предприятии ресурсов позволяет ему повышать финансовые результаты и выдерживать конкуренцию в условиях рыночных отношений и как на внутреннем так и международном рынках. Особую роль в этом направлении играют основные производственные фонды.

Проблема повышения эффективности использования основных фондов и производственных мощностей предприятий занимает центральное место в условиях рынка. От решения этой проблемы зависит место предприятия в промышленном производстве, его финансовое состояние, конкурентоспособность на рынке.

Знание роли каждого элемента основных фондов в производственном процессе, факторах, влияющих на использование основных фондов, физическом и моральном их износе, можно выявить методы, направления, при помощи которых повышается эффективность использования основных фондов и производственных мощностей предприятия, которая обеспечивает снижение издержек производства, рост производительности труда, увеличение прибыли и улучшение технико-экономических показателей предприятия.

В условиях рыночных отношений на первый план выдвигаются такие вопросы, касающиеся основных фондов, как технический уровень, качество, надежность продукции, что целиком зависит от качественного состояния техники и эффективного ее использования. Улучшение технических качеств средств труда и оснащенность работников ими обеспечивают основную часть роста эффективности производственного процесса. В связи с этим, встает вопрос роста эффективности использования и воспроизводства основных фондов на предприятии. Поэтому одной из важных особенностей современной экономической стратегии предприятия является ускорение обновления основных фондов не только путем их прироста, но и заменой морально и физически устаревшего оборудования. В настоящее время на предприятиях различных отраслей, по данным Российского статистического ежегодника показатели износа основных фондов составляют от 35,5% до 55,4% с коэффициентом обновления равном 3,5% и коэффициентом выбытия 1,4%. Источниками финансирования обновления основных фондов могут быть: прибыль и другие собственные финансовые ресурсы предприятия, акционерный и долевой капитал, долгосрочный кредит, бюджетные ассигнования, средства внебюджетных фондов. В условиях начавшегося в 2008г. и продолжающегося в 2009г. мирового экономического кризиса Правительство РФ предлагает предприятиям активно использовать для обновления основных фондов лизинг и выделяет на эти цели бюджетные средства. Использование лизинга позволяет предприятию приобретать нужное оборудование без капитальных вложений. Немаловажное значение в этом случае имеют арендные платежи и доходы, которые получает предприятие в результате применения лизинга.

Повышение эффективности работы предприятия в целом связано с повышением эффективности использования основных производственных фондов, что в конечном итоге может снизить потребность в них. В связи с этим на предприятиях рассчитываются показатели, которые характеризуют степень использования этих фондов. Для этих целей эффективность использования основных фондов оценивается посредством частных и общих показателей. Наиболее общим показателем является

фондоотдача, которая показывает, сколько продукции получено с каждого рубля действующих основных фондов. Ежегодное увеличение фондоотдачи, когда основные производственные фонды растут медленнее чем выпуск продукции, показывает что предприятие в своей деятельности использует фондосберегающие технологии. На величину и динамику фондоотдачи влияют многие факторы (см. рис. 1), зависящие и не зависящие от предприятия, влияние которых на искомый показатель необходимо количественно измерить.

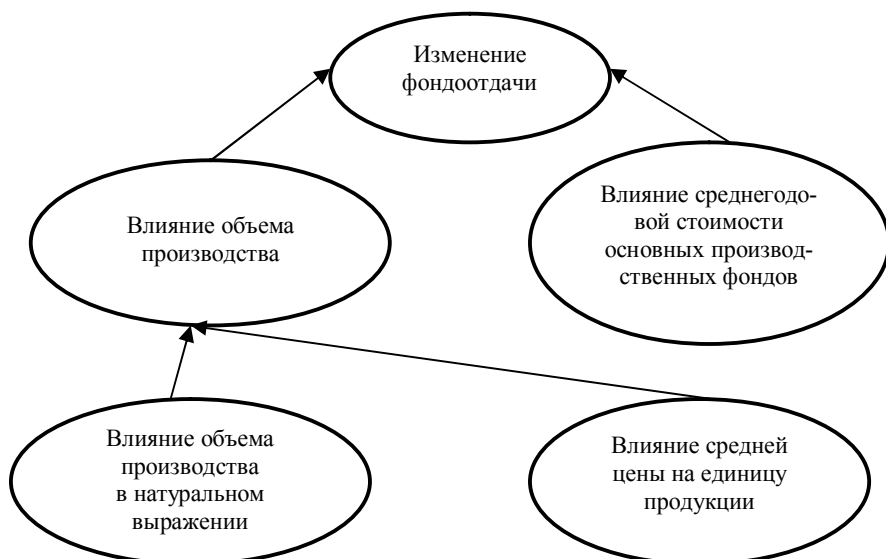


Рис. Факторы, влияющие на изменение фондоотдачи*

* Крайкова Т.Г., Семашкина З.Н. Методология определения динамики основных экономических показателей, характеризующих ресурсоемкость, ресурсоотдачу и результаты работы предприятия // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвуз. сб. науч. тр. / Под ред. Н.А. Чечина. Самара, 2002. С. 62-68.

Используя методику по факторного расчета по анализу и оценке динамики фондоотдачи можно не только количественно измерить влияние каждого фактора на искомый показатель, но и выделить фактор цен независящий от предприятия. В методике предполагается равенство между общим изменением фондоотдачи полученным по факторам и определенным прямым счетом как частное от деления уровня данного периода к предыдущему (см. формулы 1-4)¹.

¹ Семашкина З.Н., Крайкова Т.Г. Методология и оценка влияния факторов на динамику фондоемкости производства // Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики региона: Материалы Международ. науч.-практ. конф., 10-12 окт. 2006 г. Самара, 2007. С. 97-99.

$$J\Phi_o = \frac{\Phi_o^j}{\Phi_o^{j-1}} = J_1 \cdot J_2 \cdot \dots \cdot J_n, \quad (1)$$

где J - индекс;

Φ_o - фондоотдача = (Qтп/ОПФ)

j, j-1- соответственно данный период и предыдущий;

Qтп- объем товарной продукции, руб.;

ОПФ- среднегодовая стоимость основных производственных фондов, руб.

Показатель фондоотдачи находится в прямой зависимости от объема производства в целом, в том числе от объема производства в натуральном выражении и цен на готовую продукцию и обратной от среднегодовой стоимости основных производственных фондов.

$$J\Phi_o = (Q_{mn} / ОПФ)^j : (Q_{mn} / ОПФ)^{j-1} = JQ_{mn} \cdot J_{1/ОПФ}, \quad (2)$$

$$JQ_{mn} = (Q_{нам} \cdot Ц_{ед})^j / (Q_{нам} \cdot Ц_{ед})^{j-1} = JQ_{нам} \cdot JЦ_{ед} \quad (3)$$

$$J\Phi_o = JQ_{нам} \cdot JЦ_{ед} \cdot J_{1/ОФ}, \quad (4)$$

где Цед- средняя цена единицы продукции, руб.

Результаты выполненных пофакторных расчетов динамики фондоотдачи на предприятиях различных отраслей за 2004-2008 годы представлены в табл. 1.

Из расчетов видно, что фондоотдача в ОАО "Железобетон" за весь исследуемый период увеличивалась за счет роста более высокими темпами объема производства в натуральном выражении так и цен на продукцию, а также более низкими темпами увеличения среднегодовой стоимости ОПФ.

На предприятии ФГУП "СЭЗ" фондоотдача за весь исследуемый период снижалась (кроме 2008 г.). Несмотря на то, что объем производства ежегодно увеличивался, но его темпы были ниже чем темпы увеличения среднегодовой стоимости ОПФ. Положительное влияние на фондоотдачу оказывали и средние цены на продукцию.

На ООО "ТОЧРЕМСТАНОК" фондоотдача составляла эти годы от 3 до 7,8 рублей, ежегодно увеличиваясь, кроме 2008 года. Положительное влияние оказало увеличение объема производства в целом и производство продукции в натуральном измерении при ежегодном снижении средних цен на продукцию и снижении темпов увеличения среднегодовой стоимости ОПФ.

На предприятии ООО "ЗПП" фондоотдача возросла в 2006 и 2008 годах, в остальные годы снижалась. Отрицательное влияние во все исследуемые годы оказывала среднегодовая стоимость ОПФ.

Из всех исследуемых предприятий наиболее высокий уровень фондоотдачи (от 5 руб. в 2004 г. до 16,8 руб. в 2008 г.) на ОАО "Железобетон", и ООО "ТОЧРЕМСТАНОК". На других предприятиях она составляла в разные годы от 1,4 руб. до 4,3 руб.

К числу обобщающих показателей эффективности использования основных фондов относится и фондорентабельность как отношение прибыли к среднегодовой стоимости ОПФ. Результаты расчетов фондорентабельности представлены в табл. 2.

Таблица 1

Изменение фондоотдачи под влиянием отдельных факторов за 2004-2008 гг.

Годы	Фондоотдача, руб./руб. (Фo)	Изменение фондоотдачи за счет отдельных факторов, J				Всего по факторам, J
		Среднегодовой стоимости основных произ- водственных фондов	Объема производства			
			Всего	В том числе		
				Объема производства в натуральном измерении	Средней цены единицы продукции	
ОАО "ЖЕЛЕЗОБЕТОН"						
2004	4,949	-	-	-	-	-
2005	5,30	1,032	1,0377	1,0138	1,0236	1,0709
2006	7,706	0,9666	1,5042	1,1934	1,2604	1,4539
2007	11,209	1,0342	1,4166	1,0880	1,3021	1,4650
2008	16,766	1,0503	1,4140	1,0314	1,3709	1,4852
ФГУП "СЭЗ"						
2004	2,2395	-	-	-	-	-
2005	2,1739	0,9082	1,0689	1,0773	0,9922	0,9707
2006	2,0555	0,7922	1,1935	0,9745	1,2246	0,9455
2007	1,4280	0,6025	1,1531	1,0451	1,1033	0,6947
2008	2,2504	0,9875	1,5959	1,2705	1,2562	1,5759
ООО "ТОЧРЕМСТАНОК"						
2004	3,0048	-	-	-	-	-
2005	3,5235	0,9533	1,2301	1,5714	0,7828	1,1726
2006	6,8607	0,7244	2,6880	2,9091	0,9240	1,9471
2007	7,7723	1,0373	1,0921	1,2187	0,8961	1,1329
2008	6,3333	0,9918	0,8216	0,6923	1,1868	0,8149
ООО "ЗПП"						
2004	4,3769	-	-	-	-	-
2005	1,9248	0,3326	1,3223	0,9545	1,3853	0,4398
2006	2,2628	0,8739	1,3453	0,9608	1,4002	1,1756
2007	2,0185	0,7889	1,1308	0,9073	1,2463	0,8921
2008	2,7149	0,9091	1,4795	1,0068	1,4696	1,3450

Таблица 2

Изменение фондорентабельности за 2004-2008 гг.

Годы	Фондорентабельность по предприятию, %							
	ООО "ТОЧРЕМСТАНОК"		ОАО "Железобетон"		ФГУП "СЭЗ"		ООО "ЗПП"	
	абс.	Изменение к пред. году, %	абс.	Изменение к пред. году, %	абс.	Изменение к пред. году, %	абс.	Изменение к пред. году, %
2004	9,5	-	18,2	-	68,7	-	48,4	-
2005	36,1	279,0	8,6	-52,6	71,1	3,4	24,1	-50,2
2006	13,5	-62,6	13,4	55,4	62,4	-12,1	30,2	25,1
2007	10,5	-22,3	24,8	85,8	55,9	-10,5	29,5	-2,3
2008	17,3	64,4	67,5	171,8	102,2	82,4	35,8	21,7

Из расчетов видно, что динамика фондорентабельности на всех исследуемых предприятиях не имеет общей тенденции. В целом она составляет от 8,6 коп. прибыли, полученной с 1 рубля используемых в производстве основных фондов на ОАО "Железобетон" в 2005 году до 102,2 коп. на ФГУП "СЭЗ" в 2008 году. Уровень рентабельности свидетельствует о необходимости внедрения на данных предприятиях фондосберегающих технологий.

Таким образом для того, чтобы управлять показателем фондоотдачи на предприятии необходимо выявить причины ее снижения, выполнить пофакторные расчеты ее уровня и динамики и принять решения об эффективном использовании основных производственных фондов. Такой алгоритм позволит уменьшить потребность во вводе новых производственных мощностей при увеличении объема производства, а следовательно, эффективнее использовать прибыль предприятия, направляя большую ее часть на механизацию и автоматизацию технологических процессов.

А.В. Сидоренко
ЦСКБ-Прогресс

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФГУП "ГНП РКЦ "ЦСКБ-ПРОГРЕСС" НА РЫНКАХ ДАЛЬНЕГО И БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ ЗА СЧЕТ РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

В ближайшие годы ФГУП "ГНП РКЦ "ЦСКБ-Прогресс" (далее - "ЦСКБ-Прогресс") должно решить комплекс взаимосвязанных задач по формированию основ опережающего инновационного развития, которое послужит гарантом стабильной и эффективной деятельности предприятия в условиях усиления глобальной конкуренции и интеграционных процессов общемировой хозяйственной жизни.

В решении подобных задач важную роль призвана сыграть экспортная ориентация, на основе которой развивается и совершенствуется внешнеэкономическая деятельность и, в первую очередь, ее наиболее ключевая составляющая - экспорт.

"ЦСКБ-Прогресс" не случайно выбрана экспортоориентированная модель, так как основная продукция предприятия - ракеты-носители (далее - РН) семейства "Союз" - является базовой в российской системе средств выведения среднего класса, а также лидирует на мировом рынке РН данной категории. Несмотря на обострение конкурентной борьбы, связанной с выходом на рынок пусковых услуг новых ракет-носителей, РН, разработанные в "ЦСКБ-Прогресс", являются конкурентоспособными по основным факторам, значимым для заказчиков - как ценовым, так и неценовым. По количеству запусков (12 в 2006г., 12 в 2007г., 10 в 2008г.) "ЦСКБ-Прогресс" является лидером в сегменте РН среднего класса на мировом рынке. Более того, следует отметить, что Европейское Космическое Агентство отказалось от разработки собственной РН среднего класса, сделав выбор в пользу РН "Союз".

В то же время, другие позиции продуктового бизнес-портфеля "ЦСКБ-Прогресс", такие как космические аппараты, продукция производственно-технического назначения и товары народного потребления, менее привлекательны для зарубежных заказчиков.

В этой связи профилирующей и наиболее сложной является проблема дальнейшего развития и диверсификации экспортного потенциала предприятия.

Согласно определению Е.В. Волкодавовой, точку зрения которой в полной мере разделяет автор настоящей статьи, "экспортный потенциал промышленного предприятия" - это динамично меняющаяся составляющая экономического потенциала, организационно-техническая структура которого, подчиняясь миссии и целям предприятия, с учетом воздействия факторов внешней среды и внутреннего его состояния, обеспечивает стабильные объемы продаж с заданным уровнем рентабельности на рынках дальнего и ближнего зарубежья¹.

Экспортный потенциал промышленного предприятия формируется под влиянием комплекса различных факторов, как внешних, так и внутренних. Внешние факторы, в число которых входят, в частности, транспортная логистика, система посредников, международные деловые коммуникации, регламентация внешнеторговых операций, система международных стандартов и др., являются мало- или полностью неуправляемыми на уровне предприятия. В связи с этим особого внимания заслуживает исследование внутренних факторов, действующих на микроуровне и поддающихся воздействию с целью развития экспортного потенциала.

К указанным факторам относятся система стратегического планирования; система маркетингового планирования; организация производства и труда; организация вспомогательного производства; уровень качества продукции, работ, услуг; уровень издержек и цена; наличие зарегистрированного торгового знака и знака обслуживания; уровень эффективности системы бренд-менеджмента; инновационная составляющая; доля импорта в цене экспортного ассортимента; финансовое состояние предприятия; смена собственника².

Что касается "ЦСКБ-Прогресс", то фактором, оказывающим наиболее сильное позитивное влияние на формирование экспортного потенциала, являются инновации, которые находят свое воплощение в разработках, проводимых на предприятии. Уникальность продукции, обеспеченная высокой наукоемкостью бизнеса, наличием богатого опыта решения конструкторских, технологических, производственных задач в такой сложнейшей сфере, как создание и изготовление ракетно-космической техники, закладывает фундамент успешной деятельности "ЦСКБ-Прогресс".

В то же время, абсолютное большинство прочих перечисленных выше факторов негативно воздействует на процессы формирования и реализации экспортного потенциала. Данный вывод обусловлен следующими ключевыми обстоятельствами:

- стратегическое планирование на предприятии, как правило, проводится путем экстраполяции данных предыдущих периодов и не имеет обоснования с экономической точки зрения;

¹ Волкодавова Е.В. Экспортный потенциал промышленных предприятий: теория, методология, практика: Монография. Самара, 2007.

² Там же.

- формирование плана производства гражданской продукции выполняется без учета потребностей рынка, а исходя из необходимости загрузки производственных мощностей;

- организация производства осуществляется на основе функционального, а не процессного подхода, что приводит к усложнению работ и, как результат, росту затрат;

- структура издержек является нерациональной, в их составе присутствует большая доля накладных расходов, ценовая конкурентоспособность изделий ракетно-космической тематики на мировом рынке достигается за счет низкой стоимости интеллектуального труда в России по сравнению с развитыми странами;

- товарный знак предприятия до сих пор не зарегистрирован, не разработана корпоративная символика;

- финансовое состояние предприятия является нестабильным, динамика его изменения не имеет четкой положительной тенденции.

Указанные проблемы свидетельствуют о наличии больших упущенных возможностей "ЦСКБ-Прогресс" в формировании конкурентоспособности предприятия, а значит, и о существовании значительных резервов улучшения экспортного потенциала.

К числу основных форм реализации экспортного потенциала "ЦСКБ-Прогресс" относятся производство и продажа на внешнем рынке продукции (РН, космических аппаратов, гражданской продукции) и услуг по запуску, а также активное сотрудничество с крупнейшим европейским аэрокосмическим концерном "Airnespace", оказывающим содействие "ЦСКБ-Прогресс" в поиске иностранных заказчиков.

Оценка экспортного потенциала имеет качественную и количественную характеристики.

Количественную оценку экспортного потенциала промышленного предприятия предлагается проводить с помощью формулы 1:

$$ЭП = V_{э.прод.} + V_{э.рп.} + V_{э.усл.} + \dots + V_{э.на}, \quad (1)$$

где ЭП - экспортный потенциал промышленного предприятия, тыс. руб.;

$V_{э.прод.}$, $V_{э.рп.}$, $V_{э.усл.}$, ..., $V_{э.на}$ - объем экспорта, соответственно, продукции, работ промышленного характера, услуг, нематериальных активов, тыс. руб.

Качественную характеристику экспортного потенциала промышленного предприятия представляет система показателей: уровень сертификации продукции, услуг, бизнес - процессов предприятия; степень брендингованности продукции; ежегодный темп прироста стоимости предприятия; доля инновационных нематериальных активов в структуре активов предприятия; уровень импортозамещения при применении импортных комплектующих.

В настоящее время качественное состояние экспортного потенциала "ЦСКБ-Прогресс" является весьма низким по сравнению с потенциально возможным, более того, существует разрыв между значениями практически всех перечисленных показателей на "ЦСКБ-Прогресс" и их уровнем на наиболее успешных предприятиях.

Процесс формирования и реализации экспортного потенциала промышленного предприятия представляет собою систему стратегического планирования его экспортной деятельности на основе оптимальных пропорций распределения между внутриэкономической и ВЭД имеющихся на предприятии ресурсов, направленную на эффективную реализацию всех составляющих экспортного потенциала с целью завоевания заданных сегментов глобального рынка.

Реальный экспортный потенциал - это возможность выпуска востребованных на внешних рынках товаров и услуг, являющихся предметом экспортной специализации предприятий региона.

Реальный экспортный потенциал "ЦСКБ-Прогресс", в первую очередь, формируется благодаря производству и реализации на мировом рынке РН "Союз" и организации пусковых кампаний различных космических аппаратов иностранных заказчиков с помощью данных РН. Кроме того, на внешний рынок осуществляется экспорт услуг по обеспечению проведения научных экспериментов на космических аппаратах "Фотон" и "Бион". В страны ближнего зарубежья выполняется поставка некоторых наименований гражданской продукции, в частности, оборудования для пищевой промышленности, деревообработки.

Скрытый экспортный потенциал - это возможность выпуска предприятиями товаров и услуг, пользующихся устойчивым спросом на мировом рынке, но уступающих по своим потребительским качествам или цене зарубежным аналогам и требующим доведения их до конкурентоспособного уровня.

Следует отметить наличие значительного скрытого экспортного потенциала "ЦСКБ-Прогресс". В первую очередь, он связан с производством космических аппаратов, предназначенных для дистанционного зондирования Земли (далее - ДЗЗ), т.е. фотографирования земной поверхности из космоса. В настоящее время возможности спутников ДЗЗ, создаваемых в "ЦСКБ-Прогресс" (имеются в виду космические аппараты "Ресурс"), уступают иностранным как по показателю разрешения снимков (до 1 м у снимков, получаемых с КА "Ресурс-ДК", и 40-50 см у снимков, выполняемых американскими спутниками WorldView), так и по уровню сервиса, предоставляемому заказчикам снимков (в связи с существующими ограничениями подача заявок на съемку со спутника "Ресурс-ДК" должна выполняться не менее, чем за месяц до даты съемки, а иностранные операторы принимают заявки на съемку за 2 - 3 суток до даты съемки). Учитывая большие перспективы развития рынка средств ДЗЗ, чьи данные все шире используют в сельском хозяйстве, строительстве, добывающей промышленности, а также принимая во внимание ежегодный рост спроса на снимки из космоса (по прогнозам Американского общества фотограмметрии и дистанционного зондирования, к 2011 г. объем продаж материалов космической съемки на мировом рынке составит порядка 6 млрд. долл. США по сравнению с 4,2 млрд. долл. США в 2007г.)¹, можно говорить о том, что в данном направлении деятельности "ЦСКБ-

¹ Монделло Ч., Хепнер Дж. Ф., Вильямсон Р.А. Рынок данных ДЗЗ в мире // Пространственные данные. - 2005. - №2.

Прогресс" заложены большие возможности для расширения экспортного потенциала предприятия и, соответственно, увеличения продаж.

Помимо ракетно-космической тематики, скрытый экспортный потенциал "ЦСКБ-Прогресс" существует и в сфере производства гражданской продукции. В частности, изготавливаемые на предприятии буровые ключи, используемые в нефтяной промышленности, в настоящее время не сертифицированы, что исключает возможность их экспорта. Производимые на "ЦСКБ-Прогресс" катера и моторы также имеют проблемы со сбытом за рубежом, поскольку не соответствуют качеству иностранных аналогов.

Таким образом, можно говорить о наличии значительного скрытого экспортного потенциала предприятия и существовании объективной необходимости разработки и реализации системы мер по превращению его в реальный экспортный потенциал.

В своей монографии Е.В. Волкодавова выделяет следующие элементы формирования экспортного потенциала промышленного предприятия в современных условиях хозяйствования: на базе основной производственной деятельности; маркетинговой деятельности; инвестиционной деятельности; инновационной деятельности; имиджа предприятия. Пожалуй, это основные, прямые элементы формирования экспортного потенциала. К косвенным автор относит прямые финансовые вложения, кредит, отдельные направления импорта для развития экспорта¹.

Безусловно, ключевую роль в формировании экспортного потенциала "ЦСКБ-Прогресс" играют производственная деятельность, инновационная деятельность, имидж предприятия. Большая доля экспорта в общем объеме выручки, высокая конкурентоспособность экспортируемой продукции, интенсивность инновационно-интеллектуальной деятельности, масштабность созданного за долгие годы работы научно-технического задела, а также общеизвестная высокая надежность РН "Союз" (подтвержденный показатель эксплуатационной надежности РН семейства "Союз" составляет 0,984, а ставка покрытия рисков на запуск для РН "Союз" равняется 6-8%, в то время как, например, для российско-украинской ракеты "Зенит-3SL" она составляет 8-10%, а РН "Протон" имеет процентные ставки рисков по запуску на уровне 15-16%²) - все это формирует существующий экспортный потенциал "ЦСКБ-Прогресс". Кроме того, предприятие осуществляет импорт оборудования для производственных нужд, что в конечном итоге положительно сказывается на качестве и стоимости производимой продукции и, соответственно, экспортном потенциале.

Такие элементы формирования экспортного потенциала, как маркетинговая деятельность, инвестиционная деятельность, прямые финансовые вложения, кредит, развиты на "ЦСКБ-Прогресс" в меньшей степени.

Подобная оценка элементов формирования экспортного потенциала "ЦСКБ-Прогресс" позволяет определить основные направления политики предприятия по его расширению и развитию.

¹ Волкодавова Е.В. Указ. соч.

² См.: <http://www.federalsspace.ru/NewsDoSele.asp?NEWSID=3453>.

Необходимость дальнейшего развития экспортного потенциала связана с тем, что экспорт не только позволяет привлечь дополнительные ресурсы, но и является инструментом активизации имеющихся и потенциальных конкурентных преимуществ предприятия, средством содействия выходу на путь стабильного и ускоренного качественного экономического роста.

Более того, учитывая, что выход на внешний рынок с инновационными продуктами в сочетании с проведением активной экспортной политики позволяет "организовать" внешний спрос, и принимая во внимание наличие больших возможностей у "ЦСКБ-Прогресс" в виде накопленного интеллектуального и научно-технического потенциала по созданию подобной продукции, можно говорить о том, что развитие экспортного потенциала может стать ключевым фактором улучшения конкурентного положения предприятия, а также формирования необходимого задела его экономической безопасности.

С.В. Алексеев

*Самарский государственный
экономический университет*

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ДИВЕРСИФИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Механизм формирования и реализации стратегии диверсификации предприятия ориентирован на эффективный результат по видам бизнеса.

Цель формирования стратегии диверсификации предприятия - выделение оптимальной совокупности бизнес-процессов и внедрение механизма стратегического управления предприятием.

Стратегия диверсификации позволяет повысить эффективность и конкурентоспособность предприятия в условиях реструктуризации.

Теория стратегического управления имеет определенную методологическую и методическую базу, которую следует использовать при разработке механизма формирования и коррекции стратегии развития промышленных предприятий в условиях диверсификации.

Рассмотрим концептуальные основы формирования механизма стратегического управления, определим его части, связи и порядок действия. Продуктом такого решения является циклично корректируемая стратегия диверсификации предприятия, которая вырабатывается и реализуется в процессе, состоящем из нескольких относительно самостоятельных этапов (рис. 1).

Механизм формирования и реализации стратегии диверсификации всегда имеет дифференцированный по видам бизнеса (стратегия уточняется для каждого самостоятельного производственного подразделения). Кроме того, в общем цикле коррекции стратегии диверсификации этапы формирования стратегии явно отделены от этапов ее реализации, и следовательно, общий механизм можно условно разделить на два механизма, отличающихся целями, функциями и составом методов и рычагов воздействия на объект управления:

- механизм формирования стратегии диверсификации предприятия и выбора оптимальной структуры и совокупности бизнес-процессов;
- механизм реализации стратегии, как инструмента эффективного приведения производственной системы в новое структурное и целевое состояние.

В каждом из указанных механизмов используются собственные инструментарий, методы и методики. Так, при формировании стратегии применен маркетинговый анализ, анализ портфеля заказов, методы стратегического планирования и стратегического маркетинга, оценка конкурентоспособности потенциала предприятия.

В механизме реализации стратегии - методы маркетингового информационного обеспечения, оценки конкурентного статуса и анализа конкурентов, хозяйственного и финансового анализа результатов деятельности, исследования поведения потребителя при совершении выбора и реакции после покупки и др.

Каждая группа методов реализуется в виде функций, распределенных по подразделением. Реализация стратегии диверсификации должна обеспечить выполнение следующих "правил успеха":

- товар должен иметь конкурентные преимущества, превосходящие конкурентов, - обеспечивающие потребителю выгоды и повышение ценности;
- ориентация на рынок и потребителя, включая разработку новых дифференцированных товаров и услуг в соответствии с веяниями рынка и с приоритетами покупателей;
- определение концепции будущей разработки новой дифференцированной товарной линии и объема ее продаж;
- продуманный выход на рынок с товаром (услугой) по надежному стратегическому и маркетинговому плану;
- поддержка менеджерами высшего звена инновационных преобразований, их участие в формировании и реализации стратегии диверсификации производства и дифференциации продуктов;
- использование эффекта синергии на основе повышения интеллектуального потенциала работников и отношений к инновационным проектам и формам их реализации;
- управление инновациями и успехами новых товаров и услуг;
- наличие ресурсного обеспечения стратегических планов;
- организация и планирование реализации стратегии и строгое следование стратегическим решениям и планам.

Успех стратегии диверсификации во многом определяется прогнозом, построенным на анализе факторов внешней окружающей среды.

Прогноз должен увязываться с изменениями основных рычагов управления бизнес-процессами. Цель механизма формирования стратегии диверсификации - выделение оптимальной совокупности бизнес-процессов с учетом того, что такая совокупность представляет собой целостную производственную систему. Механизм формирования стратегии диверсификации только подготавливает условия для координации и регулирования бизнес-процессов и деятельности предприятия в соответствии с принятой стратегией развития.

Цель механизма реализации стратегии диверсификации - финансовая устойчивость предприятия. Механизм реализации стратегии позволяет в силу своей функциональной полезности выживать и развиваться.

Для того чтобы сформировать стратегический выбор, необходимо обеспечить информационное обеспечение, формирование альтернатив, оценить перспективность каждого альтернативного варианта стратегии развития и определить наиболее приемлемый т.е. эффективный, предоставляющий наилучшие перспективы развития и потребляющий тот объем ресурсов, который предприятие способно выделить для его реализации.

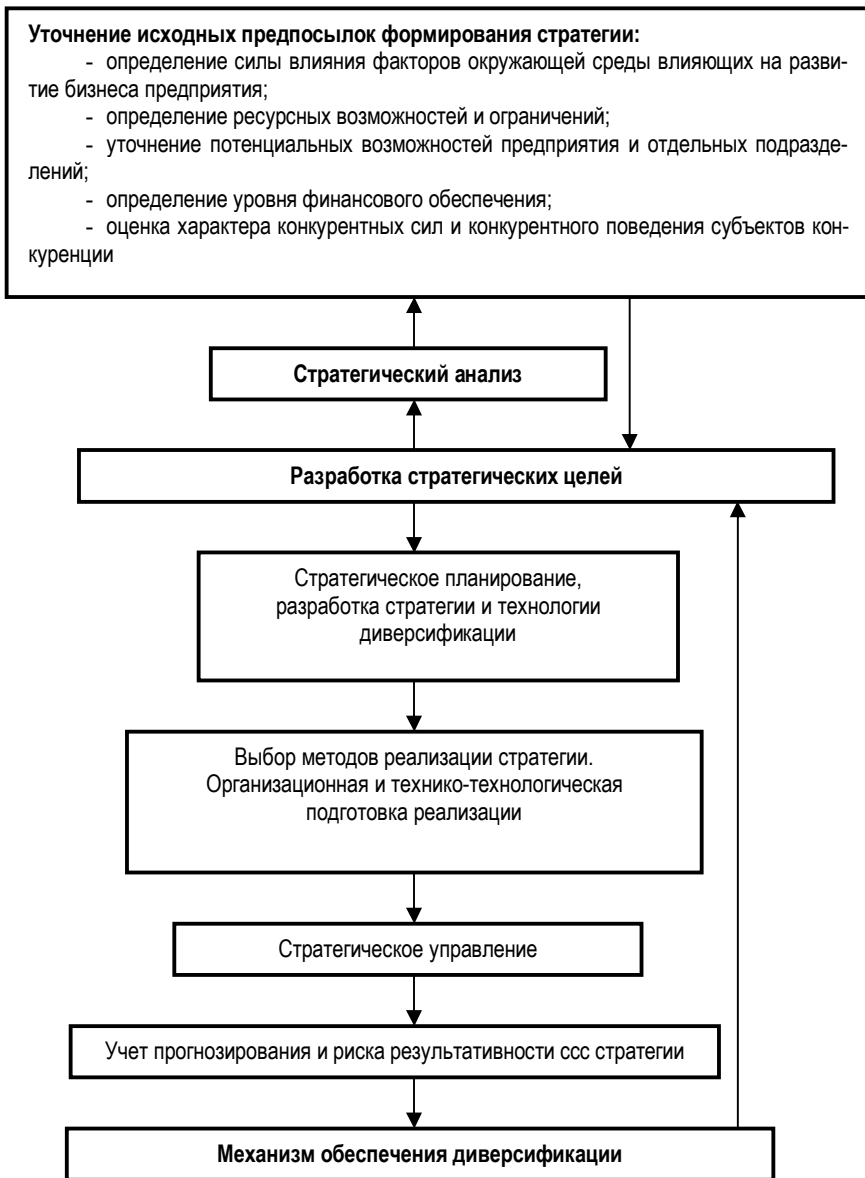


Рис. 1. Технологическая схема формирования стратегии диверсификации

Общий механизм формирования стратегии диверсификации следует рассматривать как некоторую относительно самостоятельную систему, подчиненную целям, и состоящую из двух взаимосвязанных подсистем, но относительно самостоятель-

ных частных механизмов, каждый из которых обладает собственными рычагами управления, имеет свой стратегический инструментарий (рис. 2) и вносит вклад в обеспечение эффективного хозяйствования предприятия в условиях динамичной рыночной конъюнктуры.

Цели частных механизмов отличаются: если первый должен обеспечить эффективный стратегический выбор, то второй - реализацию стратегии диверсификации предприятия. В целом предприятию нужно выживать и развиваться в условиях изменчивого рынка.

Процесс поиска альтернативных путей и подготовки вариантов развития обязательно включает этапы разработки стратегии предпринимательства, а также инновационной и инвестиционной проработки вариантов диверсификации производства.

В этих условиях предпринимательская функция присуща не только руководству, но и обязательно распределяется по всем подразделениям. Стратегическая и инвестиционная функции остаются централизованными, хотя руководители производственных подразделений и их сотрудники должны быть привлечены к формированию и коррекции стратегии, т.е. выступать в качестве субъекта стратегического управления.

Информационное обеспечение выбора, по сути, предполагает подготовку качественных прогнозов, позволяющих оценить перспективы развития производства каждого вида бизнес - процессов, чтобы затем оценить возможности того или иного варианта диверсификации деятельности как структурной организации.



Рис. 2. Инструментальные составляющие механизма формирования и реализации стратегии диверсификации

Механизм формирования и реализации стратегии диверсификации необходимо содержательно наполнить, определив:

- отношения объект - субъект управления;
- предмет и рычаги управления;
- выбор методов контроля и коррекции стратегий;
- вспомогательные и обеспечивающие функции и процессы;
- совокупность реализуемых функций.

Применение процессного подхода к решаемой задаче позволяет, с одной стороны, классифицировать сами процессы, которые необходимы для формирования стратегического выбора и реализации избранного варианта стратегии диверсификации, а с другой - сформировать совокупность частных механизмов, рычагов и методов управления.

Механизм стратегии диверсификации подчиняется общесистемным принципам, однако целесообразно выделить группу принципов, которые, как показало исследование, являются определяющими при его формировании, так и при контроле условий его эффективного функционирования.

Принцип гармонизации. Структурная организация предполагает создание условий для гармоничного функционирования отдельных индивидуальных структур, в том числе гармония должна распространяться на общие, централизованные функции, на уровне которых проявляются взаимосвязи относительно самостоятельных подразделений предприятия.

Гармоничное функционирование отдельных структур - относительно самостоятельных и специализированных на определенных видах товаров и услуг подразделений предполагает стремление к достижению двух условий: примерно равной рентабельности подразделений и примерно равным доходам одинаковых категорий персонала разных подразделений - центров затрат и прибыли. Для того чтобы выполнить эти условия, необходимо обеспечить примерно равную загрузку работников и мощностей подразделений и примерно равную производительность труда.

Соответствие мощности предприятия (M) спросу на определенный вид товара преимущественно обеспечивается техническими, технологическими, организационными и маркетинговыми рычагами. Требование по мощности задается как целевой критерий:

$$1,05M_{cn} < M < 1,11M_{cn}.$$

Мощность, соответствующая (равная) спросу (M_{cn}) на отдельный вид определяется по прогнозу. Если нижний ($1,05M_{cn}$) и верхний ($1,11M_{cn}$) пределы мощности отражают требования рациональной организации труда работников и работы оборудования, то и их преодоление сигнализирует о необходимости изменять организацию труда и производства, технику и технологию производства. Запас мощности 5-11% - это рациональный организационно-управленческий резерв предприятия по отдельному виду выпускаемой продукции.

Соответствие загрузки подразделения (V) спросу на выпускаемую продукцию преимущественно обеспечивается планово-экономическими, техническими, технологическими и сбытовыми рычагами. Требование по загрузке обычно задается как целевой критерий через мощность подразделения или мощность, соответствующую спросу.

Как и при контроле мощности, нижний (0,8М или 0,84М) и верхний (0,9М или М) пределы загрузки отражают требования рациональной организации труда работников и работы оборудования, следовательно, их преодоление сигнализирует о необходимости изменить организацию труда и производства, технику и технологию производства товаров.

Условие обеспечения примерно равных доходов работникам, относящимся к одинаковым категориям персонала, отчасти изначально заложено в практику хозяйствования и связано со структурой штатов и разрядами работников. Однако истинное равенство может быть получено только при достижении примерно равной и достаточно высокой выработки работников разных подразделений - центров затрат и прибыли. Последнее преимущественно достигается посредством планово-экономических, управленческих и финансовых рычагов. Каждое предприятие самостоятельно устанавливает для каждой категории и разряда работников пределы доходов, выплачиваемых как тарифный заработок и дополнительное вознаграждение за эффективный труд но условие социальной справедливости при выплате доходов каждому работнику всегда связано с условиями труда и выработкой каждого работника.

Принцип целостности и полноты производственно-сбытовой системы является общесистемным, но необходимость обращения к нему определяют результаты исследования. Суть заключается в том, что многие предприятия, являясь структурными подразделениями, не находят эффективного варианта распределения функций между головной организацией и ее относительно самостоятельными производственными подразделениями. Именно поэтому указанный принцип достаточно часто нарушается, что приводит к снижению эффективности предприятия, в том числе к штрафам, когда это касается налоговой отчетности.

Принцип гибкости. Гибкость рассматривается как необходимость и возможность предприятия своевременно реализовать вполне определенный (приемлемый, лучший, оптимальный, а точнее, выбранный руководством) вариант диверсификации производства. Сказанное означает, что необходимо структурировать, отказавшись от производства мало доходных или убыточных видов продукции и налаживать производство рентабельной продукции, а также максимально возможно приблизить объемы предложения каждого вида к объему спроса. Когда необходимость в результате действий руководства и персонала превращается в фактически реализованную совокупность бизнес-процессов, соответствующих стратегическому выбору, можно говорить о реализации принципа гибкости.

Принцип мобильности. Реализация стратегии диверсификации (как конкретного стратегического варианта, новой совокупности бизнес-процессов и структуры производства) возможна в определенные сроки реализации нововведений, которые должны завершиться в намеченные сроки, определенные скоростью трансформации спроса. Если предприятие успевает изменять структуру предложения в сроки изменения структуры спроса, то можно говорить о соблюдении принципа мобильности при реализации стратегии диверсификации.

Стремление соблюсти принцип мобильности приводит к следующим важным выводам. Поскольку изменение спроса является ведущей и определяющей тенден-

цией по отношению к динамике предложения, изменить предложение в срок или опередить изменение спроса можно, отслеживая тенденции спроса и прогнозируя будущие изменения. В этом случае глубина прогноза должна быть не менее того срока, который необходим для диверсификации и реструктуризации производства (от одного года до трех лет). Следовательно, необходимо исследовать и прогнозировать спрос, а также изучить топологию процесса диверсификации. Затем следует организовать управление процессом диверсификации во времени и управление затратами на диверсификацию.

Таким образом, мы предлагаем механизм стратегического управления развитием производства новой рентабельной продукции и обосновали необходимость:

- представления его как совокупности двух частных механизмов (механизм формирования стратегии и механизм реализации стратегии), связанных общим циклом стратегического выбора, реализации и коррекции стратегии, при этом частные механизмы отличаются целями, субъектом, объектом, предметом, составом элементов, функций, рычагов, методов и рычагов управления;

- применение совокупности предлагаемых принципов (гармонизации, целостности и полноты, гибкости, мобильности), структурной организации, контролируется по функционально заданным критериям и ограничениям по мощности и нагрузке подразделений, доходам и производительности труда работников.

Внедрение механизма стратегического управления в условиях диверсификации, принципов его функционирования позволяет повысить эффективность и конкурентоспособность промышленных предприятий успешно развиваться.

А.А. Батуев

ООО "ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ", г. Пермь

РЕОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБСЛУЖИВАЮЩИМ ПРОИЗВОДСТВОМ НЕФТЕГАЗОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Привлечение сервисных предприятий для решения задач нефтедобычи является общемировой практикой. Существуют различные варианты взаимодействия нефтяных компаний и сервиса. В качестве примеров можно привести Саудовские нефтяные компании, где из всего процесса добычи нефти Саудовские принцы оставили себе только функции, связанные с обладанием лицензией: получение, организация разработки, контроль исполнения. Все остальное, включая добычу, выполняют подрядчики и операторы со всего мира.

Наиболее мощным нефтесервисом в мире обладают компании США, которые работают практически во всех странах, осуществляющих нефтедобычу. В стране сложилась такая модель функционирования, при которой нефтяным бизнесом считается непосредственно добыча, переработка и продажа нефти. Добывающая компания, получив лицензию на разведку и разработку углеводородов, выступает в роли

оператора проекта, привлекая в качестве партнеров и соинвесторов других игроков, а подрядчиками для проведения геологоразведки, бурения, обустройства и обслуживания месторождений становятся сервисные фирмы. При этом деятельность добывающих компаний обеспечивается тысячами американских сервисных предприятий, среди которых лидируют четыре сервисные гиганта: "Schlumberger", "Halliburton", "Baker Hughes", "Weatherford", которые представляют собой крупнейшие в мире транснациональные корпорации с годовым оборотом 15-20 млрд. долл.

Есть компании, где все находится внутри, и они не собираются ничего менять, например, Индийская национальная нефтяная компания и многие латиноамериканские компании. В Китае в настоящее время сложился самый молодой и динамично развивающийся нефтесервис. Здесь речь, прежде всего, идет о "China National Petroleum Corporation", которая фактически представляет собой национальную нефтяную компанию, доля которой в добыче нефти в КНР составляет порядка 80%. Именно в "China National Petroleum Corporation" сосредоточены основные нефтесервисные активы страны, причем они разделены на две группы. Одна из них обслуживает потребности внутреннего рынка, другая ориентирована на международную арену. Таким образом, в Китае нефтесервисные предприятия входят в состав нефтяных компаний в виде обособленных групп.

Указанные тенденции характерны и для российской нефтяной отрасли. Хотя говорить о сформировавшейся российской модели нефтесервиса пока рано, поскольку крупнейшие компании придерживаются различных позиций по данному вопросу, однако, усиление тенденции перехода добывающих компаний на внешний сервис можно констатировать.

Так, компания ОАО "ЛУКОЙЛ" реализует программу по выделению вспомогательных и непрофильных производств уже более 10 лет. Избавляется от ряда непрофильных активов ТНК-ВР. Эксперты предполагают, что компания будет прибегать к услугам независимых сервисных компаний подобных ОАО "Интегра", "БК "Евразия" или "Сибирской Сервисной Компании". В настоящее время в составе "ТНК-ВР" сохранились лишь основные структуры оказания сервисных услуг, таких как бурение, текущий ремонт скважин и транспортировку. Промежуточной позиции придерживается "Роснефть". Компания бережет свои сервисные активы, но ориентируется на разделение всего объема сервисных услуг между своими дочерними компаниями "РН-Сервис" и "РН-Бурение" и сторонними подрядными организациями в целях формирования конкуренции и предупреждения искусственного завышения цен собственными подразделениями.

Не освободились от непрофильных активов "Сургутнефтегаз", известная своей политикой независимости от сторонних участников рынка, "Газпромнефть", "Татнефть" и "Башнефть", для которых сохранение сервисов в своем составе является насущной необходимостью в силу самой специфики месторождений.

В России необходимость отделения обеспечивающих функций от основного производства - нефтедобычи, определилась в 90-х годах прошлого века. В то время сформировалась сложная внешняя ситуация. Общее тяжелое экономическое положение в стране, а также состояние минерально-сырьевой базы углеводородов (высокая степень выработки, трудноизвлекаемость и неравномерность распределения

запасов, размещение большого объема ресурсов в отдаленных промышленно необустроенных районах), дополнялись внутренними проблемами нефтегазодобывающих обществ (НГДО):

- разбросанность и громоздкость инфраструктуры;
- ориентация на больший объем работ, чем реально необходимо (при кратном сокращении нефтедобычи производственная инфраструктура сохранялась неизменной);
- преобладание системы ценностей с преимущественно неэкономической производственной ориентацией;
- отсутствие внимания к финансово-экономическим проблемам в новых рыночных условиях хозяйствования.

Вышеуказанные внешние и внутренние факторы обусловили переход к новой системе управления обслуживающим производством в нефтедобыче.

Переход к новой системе управления происходил постепенно. Условно в данном процессе можно выделить несколько этапов:

- укрупнение сервисных подразделений;
- формирование дочерних сервисных предприятий;
- становление рынка и конкурентных отношений;
- развитие рынка и конкурентных отношений.

Первый этап имел подготовительный характер. В его рамках была выполнена концентрация объемов работ по производственному сервису с сокращением персонала сервисных цехов и перераспределением структур обслуживания и ремонта, определен перечень оборудования и структурных подразделений, подлежащих передаче на внешний сервис. Параллельно с реорганизацией внутренней структуры сервиса, к обслуживанию оборудования стали привлекаться сторонние сервисные организации. Был определен набор критериев для оценки порядка и стоимости выполнения работ подрядчиком, степени принятия им ответственности за состояние обслуживаемых объектов и гарантии качества обслуживания. В результате был определен потребный объем финансирования сервисных работ, оптимизированы основные активы непрофильного характера.

Целью второго этапа стала подготовка к выводу сервисных подразделений в отдельные предприятия и вывод сервисных предприятий на рынок. В созданные сервисные подразделения были переданы объемы работ по производственному сервису, а также необходимый персонал, имущество, основные средства и оборудование НГДО. Затем они выделены в самостоятельные юридические лица - дочерние предприятия, и специализированы по определенным направлениям производственного сервиса и видам оборудования. В аппарате управления НГДО сформированы подразделения для управления организацией сервиса и планомерной работы с сервисными предприятиями (разработаны типовые формы договоров, заключены договоры на оказание сервисных услуг). Результатом этапа стало снижение затрат на обеспечение нефтедобычи, повышение качества услуг, формирование системы управления сервисом, унификация отношений с сервисными предприятиями.

В рамках третьего этапа сторонним инвесторам были проданы доли акций дочерних сервисных предприятий в целях ускорения развития и обеспечения их конкурентности на рынке сервисных услуг. Результатом для НГДО стало исключение за-

трат на развитие и управление дочерними сервисными предприятиями из бюджетов, оптимизация "стоимость-качество" сервисных услуг.

По оценкам компании "Douglas-Westwood" в 2007 г. совокупный объем российского рынка нефтесервисных услуг составил порядка 12,5 млрд. долл. и в ближайшие пять лет может превысить 22 млрд. долл. Сегодня в России происходит активное формирование данного рынка: выделение и образование новых сервисных компаний, продажа стратегическим инвесторам аффилированных сервисных компаний, интенсивный процесс слияний и поглощений.

Помимо сервисных компаний, являющихся активами российских ВИНК, а также предприятий, выделившихся из их состава, значительную долю рынка контролируют сегодня либо 100-процентно зарубежные компании ("Schlumberger", "Halliburton"), либо компании со значительной долей иностранного капитала. Доля четырех крупных участников рынка ("БК "Евразия", Группа компаний "Интегра", ЗАО "Сибирская Сервисная Компания" и "CAToil") составляет порядка 18%. К этому следует добавить значительное число малых и средних предприятий, которые появились после ликвидации министерств, приватизации и акционирования. Часть из них вошли в состав более крупных компаний, другая часть либо обанкротилась, либо вошла в число малых и средних независимых компаний. Таким образом, сотни нефтесервисных компаний, действующих в настоящий момент на российском рынке, могут быть условно подразделены на три категории: аффилированные с нефтегазовыми компаниями, крупные сервисные компании, средние и малые сервисные компании. При этом структура данного рынка постоянно меняется. Если в 2003 г. более 80% сервисных услуг оказывалось аффилированными сервисными компаниями и сервисными подразделениями нефтяных компаний, то в 2006-2007 гг. примерно 50% всех сервисных работ выполняется аффилированными сервисными компаниями, остальные 50% - независимыми (в том числе международными) участниками сервисного рынка.

В настоящее время осуществлен переход к четвертому этапу - этапу развития сервисных отношений, когда НГДО в условиях укрупнения сервисных предприятий и прихода на рынок крупных российских и зарубежных сервисных компаний, стремятся сохранить конкурентные отношения, не допустить монополизации и резкого увеличения стоимости услуг.

Е.И. Галеева

*Нижнекамский филиал
Института экономики, управления и права,
г. Казань*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В центре современных взглядов на управление промышленным предприятием находится проблема его адаптации к быстрым изменениям окружающей среды. Любая организация запускает механизм адаптации, если "давление среды" превышает

порог устойчивости. В этих условиях большое значение имеет способность менеджмента предприятия к упреждающим действиям, разработке стратегических планов и оценке вероятности прогнозов.

Известно, что эволюция промышленных предприятий происходит под воздействием факторов внешней и внутренней среды, а знание закономерностей развития социально-экономических систем позволяет прогнозировать их будущее. Изучение динамики жизненного цикла любой экономической системы показывает, что бурный рост неизбежно завершается стагнацией и последующим кризисом. Бесконечный рост производства продукции невозможен из-за истощения ресурсов и ограниченной емкости рынка потребления. Как только сокращается количество участников рынка, возрастает регулирующая роль государства, усиливается внимание к стратегическому планированию в деятельности компаний, максимально используются экономико-математические методы прогноза и корректируются цели с помощью современных ЭВМ.

В настоящее время Россия переживает этап смены управленческих парадигм. Кибернетическая концепция менеджмента, уступает место концепции синергетического менеджмента. Управление предприятием уже не может осуществляться только на основе обобщения и систематизации прошлого опыта в оптимизации прибыли. Процессу управления должны быть присущи принципиально новые методологические ориентиры и инновационные технологии [1].

Использование инновационных технологий в управлении весьма актуально еще и потому, что в настоящее время деятельность любой организации осуществляется в условиях быстро меняющейся внешней среды. Эти изменения часто непредсказуемы, а их экспериментальное изучение или невозможно, или требует пока мало изученного нелинейного мышления и огромных финансовых ресурсов.

Синергетический подход в управлении промышленной компанией относится к инновационным технологиям, он обуславливает концепцию упреждающего нелинейного развития предприятия, а не управление по отклонениям или текущим целям на основании предыдущих результатов. Синергетические инновации в управлении - это эффективные модели описания и прогнозирования развития систем, приемлющие теорию катастроф, бифуркаций, автокаталитических и автоволновых процессов, экономической кинетики, - всего того, что в своей основе имеет нелинейное, неравновесное и необратимое развитие.

Инновационные технологии в управлении промышленной компанией позволяют руководителю увидеть в хаотичной системе зарождающийся порядок и стабильность и скорректировать развитие системы в нужном направлении.

Отличительными особенностями социально-экономических систем нового типа является их жизнеспособность в изменяющемся мире. Синергетический подход управления такими системами заключается в том, чтобы из множества путей их развития выбрать тот оптимальный путь (аттрактор), который является наиболее благоприятным для их саморазвития. При условии выхода на такой аттрактор у промышленной компании появляется возможность сократить материальные и временные издержки.

За истекшие более тридцать лет использованию синергетического подхода в исследовании открытых, нелинейных систем посвящено огромное количество работ. К числу таких работ можно отнести и исследования в области синергетического ме-

неджмента [1, 2]. Однако пока еще очень мало работ посвящено практическому использованию синергетического подхода для решения проблем управления промышленными предприятиями, а те, которые имеются, часто носят лишь общий характер.

Необходимость исследования механизмов и путей предсказуемого и самоподдерживающегося развития промышленных компаний делает актуальным поиск современной методологии моделирования экономических систем.

Рассмотрим пример использования синергетического подхода для управления деятельностью предприятия по производству шин, а именно ОАО "Нижнекамскшина".

Технико-экономические показатели работы предприятия за 2002-2006 гг. представлены в таблице.

**Технико-экономические показатели ОАО "Нижнекамскшина"
за 2002-2006 гг.***

Показатели	Ед. изм.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Выпуск товарной продукции	млн. шт.	9,8	10,7	11,2	11,4	12,2
Выручка от реализации товарной продукции	млрд. руб.	8,3	10,3	12,4	14,9	5,4
В том числе:	млрд. руб.	7,0	8,6	10,4	12,5	4,6
- на внутреннем рынке	млрд. руб.	1,3	1,7	2,0	2,4	0,8
Затраты на выпуск продукции	млрд. руб.	8,1	9,7	11,8	14,3	5,0
Валовая прибыль	млрд. руб.	0,2	0,6	0,6	0,6	0,4
Рентабельность товарной продукции	%	2,5	5,5	5,1	3,9	8,5
Среднемесячная заработная плата	тыс. руб.	4,5	5,5	6,5	8,2	10,9

* Источник: Годовой отчет ОАО "Нижнекамскшина" за 2002-2006 гг.

Из данных таблицы видно, что за анализируемый период экономика предприятия находилась на подъеме. Выпуск товарной продукции в натуральном выражении из года в год увеличивался, однако ее реализация в 2006 году имела отрицательную динамику. В этот период было реализовано товарной продукции, примерно, на 10 млрд. рублей меньше, чем в 2005 году. Это случилось вследствие перехода предприятия на давальческую схему переработки сырья - договор толлинга, с целью снижения себестоимости и повышения рентабельности товарной продукции. Поэтому сравнение экономических показателей предприятия за 2006 год с показателями предыдущего периода является некорректным. Благодаря новой схеме переработки сырья предприятию удалось повысить рентабельность товарной продукции до 8,5%.

Составление прогноза основных технико-экономических показателей для ОАО "Нижнекамскшина" будем осуществлять с помощью синергетической модели, описанной в работах [2-5].

Для решения нелинейных дифференциальных уравнений, необходимо задать начальные (базовые) условия работы предприятия: объем производства продукции,

объем продаж, цену продукции на внешнем и внутреннем рынке, валовую прибыль, затраты на выпуск продукции, среднемесячную заработную плату, рентабельность продаж и другие показатели. Все эти данные можно взять из статистической отчетности предприятия, представленной в таблице.

Начальные величины управляющих параметров: активность системы (АС), темпы роста производства продукции и цены ее реализации определим из ретроспективных статистических данных предприятия вариационным методом, исходя из согласования расчетных и прогнозируемых параметров за определенный период.

Верификация синергетической модели представлена на рисунке. В качестве начальных условий были приняты данные за 2002 год, прогнозируемый период - четыре года.

На рисунке показана динамика основных экономических показателей ОАО "Нижнекамскшина" за исследуемый период: выручки от реализации продукции (x_0), затрат на производство продукции (x_4) и валовой прибыли (s). Видно хорошее согласие данных, представленных в таблице, и обозначенных значками, с результатами, полученными с помощью синергетической модели.



Рис. Динамика экономических показателей ОАО "Нижнекамскшина"

Исключение составляют показатели за 2006 год. Они выпадают из общей динамики, как статистических данных, так и рассчитанных с помощью синергетической модели. Причина такого несогласия состоит в том, что в 2006 году ОАО "Нижнекамскшина" работало на условиях толлинга, то есть перерабатывало давальческое сырье. В результате, анализируемое предприятие показало в своем бухгалтерском балансе вместо выручки только оплату за переработку сырья. Такая операция способствовала снижению себестоимости продукции с 14,3 до 5,0 млрд. рублей и увеличению рентабельности продаж с 3,9 до 8,5%, но реальная ситуация на предприятии сохранилась, а общая динамика статистических данных была нарушена.

К сожалению, формат статьи не позволяет рассмотреть другие зависимости исследуемых показателей друг от друга, а также от активности системы, ее динамику за определенный период и сделать прогноз развития ОАО "Нижнекамскшина" на

условиях толлинга. Тем не менее, необходимо отметить, что предлагаемая синергетическая модель позволяет проводить такой анализ.

Таким образом, использование синергетического подхода при управлении предприятием позволяет:

- оперативно разрабатывать среднесрочный прогноз показателей социально-экономического развития предприятия;
- определять влияние активности системы на рентабельность продаж и прогнозировать ее динамику;
- количественно оценить качественные характеристики менеджмента по преобразованию факторов производства в доход и прибыль предприятия;
- сравнить эффективность деятельности различных предприятий;
- уменьшить субъективизм суждений при разработке стратегии предприятия;
- минимизировать риски при принятии управленческих решений.

* * *

¹ Кузнецов Б.Л. Введение в экономическую синергетику. Набережные Челны, 1999.

² Галева Е.И. Синергетический подход в теории управления социально-экономическими системами. Казань, 2006.

³ Галева Е.И., Кузнецов Б.Л., Потапов Г.П. Синергетический подход в теории и практике управления СЭС // Социально-экономические и технические системы. 2007. №1.

⁴ Потапов Г.П. Динамический прогноз прибыли предприятия // Вестн. Казан. гос. техн. ун-та им. А.Н. Туполева. 2004. № 3. С 74-78.

⁵ Потапов Г.П., Галева Е.И. Синергетические аспекты затратного менеджмента // Вестн. Казан. гос. техн. ун-та им. А.Н. Туполева. 2005. № 3. С. 76-80.

А.С. Горький

*Самарский государственный
экономический университет*

ПРИОБРЕТЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ

К началу третьего тысячелетия большинство крупных корпораций во всем мире стали уделять серьезное внимание проблемам надежного обеспечения своей деятельности экономической информацией. Это связано с кардинальными изменениями в мировой экономике, вызванными процессами информатизации и глобализации.

Сообщения о корпоративных слияниях и поглощениях все чаще выходят на первые полосы деловых газет. Средства массовой информации (СМИ) активно дискутируют на тему слияний таких компаний, как Роснефть и Сибнефть, Татнефть, Северсталь, ТНК, Oracle и BP - предприятий нефтяной, металлургической и пищевой промышленности и пр. Но эти сделки - лишь вершина айсберга. Каждый месяц в России происходит около 10 крупных сделок, а относительно мелкие сделки по купле-продаже компаний, вообще вряд ли кто-либо учитывает. Многие признаки говорят о том, что в России процесс приобретений компаний развивается по нарастающей. И

если 10-15 лет назад пионеры в этой области, нефтяные и металлургические компании, осуществляли преимущественно недружественные поглощения, то в последние год-два наметилась тенденция к формированию цивилизованного рынка приобретенных компаний, появлению услуг по проведению подобных сделок.

Тем не менее, устоявшейся практики и отлаженного законодательства в этой области в России пока нет, а специалистов крайне мало. Сделки по приобретению предприятий - одни из наиболее сложных. Для их успешной реализации необходимо обеспечить открытость и прозрачность информации для сторон сделок и заинтересованных лиц на каждом этапе ее проведения как одного из механизмов действенного контроля. Безусловно, приобретение предприятия является стратегическим решением собственников и руководства организации, которое требует всестороннего и комплексного обоснования и оценки проводимой сделки, включая правовые, экономические, бухгалтерские и налоговые аспекты. Таким образом, принятие и реализация управленческого решения о приобретении компании выступает важным событием, которое способно повлиять на развитие бизнеса в целом.

Задачи корпоративного управления невозможно решить без создания на предприятии соответствующей информационной базы интегрированного информационного пространства, обеспечивающего менеджмент компании максимально полной, своевременной и качественной информацией, позволяющей принимать в условиях действия разнообразных рисков эффективные решения, адекватные конкретным финансово-хозяйственным ситуациям.

В распоряжении современных менеджеров могут находиться различные источники информации: данные опроса специалистов предприятия, данные статистического учета, данные бухгалтерского учета, данные оперативного учета, материалы журналистских исследований и др. Каждый из этих источников обеспечивает пользователей специфической информацией и имеет свою степень полезности для управления организацией. Исторический опыт показывает, что в условиях рыночной экономики наиболее полной и достоверной является бухгалтерская информация, обладающая уникальными свойствами, которые делают ее наиболее полезной для менеджмента предприятия как основы оценки финансового состояния, финансовых результатов и принятия управленческих решений.

Кардинальные изменения условий хозяйствования предприятий и потребность адаптации к ним обуславливают необходимость комплексного исследования корпоративного управления и контроля за деятельностью компании в рамках совершаемых ею сделок (в частности сделок по приобретению предприятий), а также разработки практических рекомендаций по их совершенствованию.

Независимо от того, состоялась сделка по приобретению предприятия в период бума или спада слияний и поглощений, была ли она крупной (в несколько миллиардов) или мелкой (в несколько миллионов), она все равно должна быть тщательно спланирована, оценена, профинансирована и структурирована. Таким образом, приобретение предприятия охватывает все базовые аспекты корпоративного управления. Для руководителей многих крупных корпораций принятие решения о покупке бизнеса обычно является критическим моментом в их деятельности. Что же касается

владельцев малых предприятий, то для них продажа собственного бизнеса - это событие, которое обычно случается раз в жизни.

Существуют множество способов установления корпоративного контроля за деятельностью компании. Желаемый для инвестора результат получения контроля над компанией означает переход управления фирмой от одной группы акционеров к другой, смещение существующего руководства и получение контроля путем полного перехода акционерного капитала в частную собственность определенной группы (корпорации). В условиях РФ в настоящее время основной интерес стратегических менеджеров составляет специфическая форма контроля через механизм корпоративного поглощения предприятия.

Корпоративное поглощение - это процесс, предполагающий, что акции или активы корпорации становятся собственностью покупателя, причем данная сделка может принять форму покупки акций или покупки ее активов.

Для действующих корпораций в процессе корпоративного поглощения важную роль играет стратегическое планирование. Планирование такого рода резко сокращает затраты на анализ случайных возможностей. Одна из главных выгод наличия стратегии приобретения предприятия заключается в предотвращении катастрофических решений, принятых в суе при использовании случайных методов. План, ставший результатом стратегического мышления в процессе приобретения компании, будучи принят, действует как дисциплинирующая сила для каждого, кто находится на уровне принятия решений, а также может помочь в процессе выявления слабых звеньев.

Кроме того, необходимым условием эффективного функционирования корпораций является согласование интересов всех участников корпоративных отношений (мелких акционеров, администрации, крупных сторонних инвесторов, государства), что возможно лишь при подчинении интересов всех групп участников общей стратегии предприятия.

Преобразование организационной структуры и финансово-хозяйственной деятельности корпорации как результат приобретения предприятия затрагивает в той или иной степени систему корпоративного управления собственностью компании. Наличие недооцененных активов у фирмы-цели дает возможность приобретения поглощающей корпорацией необходимого для производственных целей основного и оборотного капитала по ценам значительно ниже рыночных, если поглощаемая фирма обладает значительным неиспользованным потенциалом. Приобретающая компания в этом случае будет более эффективно использовать приобретенные материальные ресурсы. При этом, важно отметить, что спекулятивные сделки купли-продажи крупных пакетов акций не создают дополнительной стоимости компании, а служат лишь личному обогащению спекулянтов и зачастую приносят ущерб самой корпорации.

Важность принятия экономически обоснованного решения о совершении сделки приобретения предприятия подтверждает практический опыт американского агентства Talisman Inc. Главное правило достижения синергетического эффекта, разработанное американскими практиками гласит: "Корпорация должна искать и найти источники и возможности получения синергетического эффекта до момента проведения поглощения, еще на этапе планирования, а не во время или после его завершения".

ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИДЕОЛОГИИ НЕПРЕРЫВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОЙ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Сегодняшние изменения во внешнем мире заставили обратить на внешнюю среду еще большее внимание. Организация как открытая система зависит от внешнего мира в отношении поставок ресурсов, энергии, кадров и, самое важное, потребителей. Поскольку от руководства зависит выживание организации, менеджер обязан уметь выявлять существенные факторы в окружении, которые повлияют на его организацию. Он должен также предложить подходящие способы реагирования на внешние воздействия.

Организации, подобно биологическим организмам, должны приспосабливаться к своей среде, чтобы выжить и сохранить эффективность деятельности.

В настоящее время системы управления, информационные, организационные и структурные механизмы менеджмента большинства отечественных промышленных предприятий, как правило, не характеризуются четко выраженной стратегической направленностью, тем самым не отвечают современным требованиям рыночных условий хозяйствования, что не позволяет им своевременно адаптироваться к быстро изменяющимся рыночным условиям.

Можно указать на следующие причины такого положения:

- во-первых, жизненный цикл продукции стал значительно короче, номенклатура выпускаемых изделий шире, объемы выпуска резко уменьшились. Эти изменения учитываются слабо системы организации производства и управления остаются, как и прежде, жесткими и консервативными, ориентированными на формы и методы, присущие стабильному производству;

- во-вторых, в условиях нарастающего влияния внешнего рынка производимая продукция зачастую остается неконкурентоспособной, как по качеству, так и по ценовым показателям. В то же время необходимость осуществления комплекса изменений организации производства продукции современного уровня и качества часто не рассматривается как приоритетная задача;

- в-третьих, современная организация производства, фактически действующая система управления на отечественных предприятиях не способна обеспечить высокую конечную результативность работы предприятий, поскольку не ориентирована на разработку и применение управленческих инноваций, систему максимального использования творческого потенциала хозяйственной организации;

- в-четвертых, большинство отечественных предприятий, обладая значительным потенциалом, сталкиваются с проблемой несбалансированности и неэффективного использования ресурсов. Проблема заключается в необходимости получения системной оценки потенциальных возможностей организации в ликвидации несбалансированности

и в выявлении резервов, позволяющих предприятию находить новые организационные решения, в том числе в нетрадиционных для профильной деятельности сферах. Регулярное "отслеживание" потенциала предприятия как возможностей хозяйственной системы, соответствие системных характеристик миссии, целям организации, с одной стороны, и требованиям внешней среды, с другой стороны, - является важнейшим элементом эффективного управления, выступает фактором динамичного развития в условиях нестабильности неопределенности, окружающей среды.

В этих условиях процессы организационных изменений в целом рассматриваются как новое синтетическое междисциплинарное направление экономической теории и практики, как современный инструмент развития, реорганизации хозяйственных систем, эффективное средство преобразований, изменений и адаптации, повышения конкурентоспособности предприятий.

Следует подчеркнуть, что необходимость изменений, реструктуризации и реорганизации относится не только к предприятиям, находящимся в кризисном состоянии, но и к благополучным организациям, менеджеры которых принимают необходимые меры, не дожидаясь наступления кризисной ситуации. Таковы особенности и требования современной динамичной хозяйственной среды. При этом потребности самостоятельного решения проблем реструктуризации для каждого предприятия требуют использования научно-обоснованных методов и технологий организационных изменений.

Содержание и ключевая роль таких механизмов, методических решений и инструментальных методов как средств хозяйственной адаптации предприятий определяется тем, что в условиях динамичной окружающей среды хозяйственные организации вынуждены непрерывно меняться. Отсюда следует необходимость разработки концепции, в которой, во-первых, объектом, изучения становится хозяйственная система и ее среда как целостный объект. Во-вторых, функционирование и развитие рассматриваются как взаимодополняющие друг друга процессы. Это позволяет не только преодолеть ограниченность подхода к проблемам управления как к "настройке" процессов функционирования, но и определить перспективные направления разработки механизмов управления, обеспечивающих устойчивый согласованный режим функционирования и развития, режим "упреждающего" осуществления и управления изменениями.

С переходом к системе рыночных отношений отечественные предприятия, начинают конкурировать с мировыми производителями, причем в условиях, когда соотношение цена/качество у последних значительно предпочтительнее. Серьезной проблемой складывающейся экономической ситуации является структурная деформированность российской экономики, вызванная отказом от прежней системы управления, резким сокращения государственных расходов, снижением конечного спроса. Как следствие, в условиях спада производства, распада сложившихся хозяйственных связей, потери традиционных поставщиков и рынков сбыта, роста цен и одновременно обесценения оборотных средств многие предприятия оказались неспособными снизить издержки производства. Более того, наблюдается стабильный рост издержек, а естественной реакцией предприятий становится свертывание производственной деятельности. Ситуация, когда основная доля прибыли направляется на налоги и текущее потребление, в конечном итоге приводит к прекращению инвестиций,

износу производственных фондов, что в значительной степени снижает возможности предприятия по выпуску конкурентоспособной продукции. При этом, как правило, предприятия не успевают адаптироваться к быстрым радикальным изменениям экономической среды, теряют способность стратегически планировать свою деятельность, возможность своевременно и самостоятельно поддерживать научно-производственный цикл изготовления продукции.

Следует отметить, что хотя проблемы, возникающие перед разными предприятиями различны и непосредственно определяются конкретными обстоятельствами, одновременно, как отмечается в современных исследованиях по управлению, у предприятий, по существу, присутствует специфика не более чем на 10%, остальные 90% ситуаций стандартны. Следовательно, действенность необходимых преобразований предполагает, прежде всего, учет опыта разработки бизнес моделей предприятия на базе использования современных информационных технологий, например стандартов ERP-систем (Enterprise Resource Planning - планирование ресурсов предприятия), прогнозирующие и планирующие возможности которых обеспечивают существенное снижение стоимости и повышают качество бизнес процессов на предприятии.

Действенность необходимых преобразований также предполагает разработку и использование концепции и стратегий развития предприятия на основе установления и достижения долгосрочных целей, так называемую идеологию BPI (Business Process Improvement) - идеологию постоянных изменений. Именно реализация принципа непрерывного улучшения деятельности предприятия заставляет организацию отказываться от жестких и застывших схем информационного отображения производственных процессов и переходить к динамичным моделям, что невозможно без информационной поддержки таких моделей. Философия BPI определяет, что достичь совершенства невозможно, но к нему необходимо постоянно стремиться. BPI определяет уровни совершенства, или уровни непрерывного улучшения бизнес процессов предприятия. Переход предприятия с одного уровня BPI на следующий есть, в значительной степени, изменение производственной философии на предприятии, а используемые методики, и технологии являются инструментами преобразования предприятия.

Таким образом, системность преобразований во многом определяется их организационной компонентой, позволяющей адаптировать предприятия к постоянно изменяющимся рыночным реалиям в процессе долговременного функционирования. Основным выигрыш, предприятия получают не за счет экономии на масштабах и поиска дешевых ресурсов, а за счет своевременности реагирования. При этом актуально значимым начинает выступать выделение и реализация характерных взаимосвязей, мелкое взаимодействие с потребителями, "управление организационными изменениями на основе латерального (нетрадиционного) мышления", направленное на создание новых сфер и направлений деятельности, развитие организационной культуры, закрепление эффективных внешних связей и отношений с контрагентами и внутриорганизационных связей в хозяйственной, информационной и административной структурах рассматриваемой организации.

Основным критерием механизма управления организационными изменениями должна быть минимизация расхождений между динамикой внешней среды и развитием предприятия. Что обеспечивает предотвращение проблемных ситуаций обще-

системного типа и обеспечение максимальной устойчивости развития предприятия. Схематично этот процесс показан на рисунке. Таким образом, нормативная модель развития предприятия, на которую ориентируется разработка адаптационного механизма при управлении организационными изменениями, предполагает согласованность динамики развития внешней и внутренней среды предприятия, обеспечивающую максимальную его устойчивость.

Стратегия изменений должна соответствовать как общей стратегии развития организации, так и динамике внешней среды. Чаще всего подобные изменения осуществляются пошагово в соответствии с внешними изменениями (см. рисунок). При таком подходе руководство имеет достаточно ясное видение целей организации и движется к ней шаг за шагом. Это наиболее эффективный и наименее затратный подход. С точки зрения рассмотренных выше различных классов механизмов управления этот подход возможен в ситуациях управления изменениями в устойчивом и неустойчивом режиме при наличии локальных проблемных ситуаций.



Рис. Тенденции развития предприятия по отношению к внешней среде

Пошаговые изменения не всегда могут осуществляться в соответствии с изменениями во внешней среде. Они могут отставать от изменений во внешней среде, например из-за культуры ценностей и убеждений, а также из-за неправильной диагностики, что в ряде случаев приводит к неправильной интерпретации менеджерами стратегических сигналов. В то же время, компания может двигаться и слишком быстро по отношению к внешней среде (Например, фирма "Apple" в 1990-х годах представила на рынке слишком много технологических новинок). Отставание от требований среды может быть результатом неправильной политики изменений в организации, вследствие чего наступает спад развития и складывается системная проблемная ситуация. В этом случае требуются более кардинальные трансформационные изменения.

На рисунке стратегия изменений последовательно "движется" в правильном направлении, но недостаточно быстро, чтобы поспевать за изменениями во внешней среде. Возникает некоторое стратегическое отставание, что выражается, прежде всего, в снижении продаж. Это может привести к необходимости трансформационной стратегии, подразумевающей глубокие изменения с целью изменить положение предприятия. При недостаточно эффективном управлении оно может не справиться со стратегическим отставанием и выйти из бизнеса.

Таким образом, можно надеяться на успешное достижение стратегических целей, двигаясь "пошагово", приспосабливаясь к изменениям в окружающей среде понемногу, но вполне вероятным способом формирования стратегии, особенно в связи с непредсказуемым темпом и характером изменения, могут быть трансформационные изменения.

Процесс формирования стратегии во времени тесно связан с определенными методическими приемами. С этой целью могут использоваться традиционные стратегические матрицы, особенно в современной трактовке.

А.Х. Казакова

Группа компаний "RBE", г. Самара

РОЛЬ ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЛИНГА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Главная цель управления финансами группы компаний - максимизация благосостояния собственников, которая достигается посредством максимизации рыночной стоимости организаций - участников группы и получения синергетического эффекта объединения.

В настоящее время высокими темпами развиваются строительные холдинги. Это связано увеличением строительства жилых и не жилых объектов, а также большой эффективностью таких объединений с точки зрения добычи, производства строительных материалов и осуществления строительства.

Каждая организация, входящая в состав строительного холдинга, является целеустремленной системой, и способность достигать поставленных целей определяется эффективностью работы всех сотрудников как единого целого. Если цели не достигаются, значит, система управления недостаточно эффективна. И одним из действенных способов повышения эффективности является использование системы управленческого контроллинга, как постоянного процесса контроля над достижением целей, начиная с уровня контроля деятельности сотрудников, и до уровня контроля над показателями деятельности подразделений, и всей организации в целом. Необходимым условием решения поставленных задач в группе компаний является внедрение системы внутреннего финансового контроллинга, так как каждая из компаний подвергается многочисленным финансовым, производственным и инновационным рискам.

Основной проблемой строительных холдингов является невозможность достоверного прогнозирования финансово-экономических показателей, отношений с поставщиками и клиентами, деловой репутации. Особенно важна проблема обновле-

ния производственного оборудования на заводах по производству строительных материалов, их строительство и реконструкция. Устаревание технологий и оборудования, сокращение мощности усугубляют финансовое состояние таких заводов, входящих в холдинговую структуру.

В общей системе контроллинга, организуемого в строительном холдинге целесообразно выделить один из основных его блоков - финансовый контроллинг, для более подробного наблюдения за ходом реализации финансовых заданий и инновационных проектов.

Внутренний финансовый контроллинг - это организуемый предприятием процесс проверки исполнения и обеспечения реализации всех принятых решений в области управления финансовыми рисками с целью реализации выбранной финансовой стратегии, своевременного выявления отклонений фактических результатов от предусмотренных и предупреждения кризисных ситуаций.

Особо важную роль данный финансовый блок играет в принятии решений по совершенствованию оборудования заводов и внедрения новых технологий для получения строительных материалов высокого качества. При модернизации предприятия внутри холдинга подвергается риску потери ликвидности, риску накопления дебиторской и кредиторской задолженности и риску банкротства.

Финансовый контроллинг в строительном холдинге должен представлять собой управляющую систему, которая координирует взаимосвязи между формированием информационной базы, финансовым анализом, финансовым планированием и внутренним контролем, обеспечивает концентрацию контрольных действий на наиболее приоритетных направлениях управления финансовыми рисками предприятия, своевременное выявление отклонений фактических его результатов от предусмотренных и принятие оперативных управленческих решений, направленных на его нормализацию.

Основными функциями финансового контроллинга при осуществлении инновационных проектов должны стать:

- 1) экономическая оценка эффективности всех проектов на стадии проектирования;
- 2) наблюдение за реализацией рискованных решений, установленных системой плановых финансовых показателей и нормативов;
- 3) измерение степени отклонения фактических результатов финансового риск-менеджмента от предусмотренных;
- 4) диагностирование по размерам отклонений серьезных ухудшений в финансовом состоянии предприятия и существенного снижения темпов его финансового развития;
- 5) разработка оперативных рискованных решений по нормализации финансовой деятельности предприятия в соответствии с предусмотренными целями и показателями;
- 6) корректировка при необходимости отдельных целей и показателей риск-менеджмента в связи с изменением внешней финансовой среды, конъюнктуры финансового рынка и внутренних и внешних условий осуществления хозяйственной деятельности предприятия.

Система финансового контроллинга не будет эффективной без применения информационных технологий. Информационные системы позволяют оперативно выявлять отклонения от установленных норм, а также оперативно принимать решения по предупреждению негативных последствий таких отклонений. Такого рода задачи эффективно решает

ERP-система, которая следит за финансовыми потоками, за кадровой информацией о сотрудниках и за информацией, относящейся к производственному процессу.

Внедрение в строительном холдинге системы финансового контроллинга позволит существенно повысить эффективность всего процесса управления его финансовыми рисками на всех стадиях осуществления новых проектов и внедрения новых технологий.

И.П. Кивацкая

Тюменский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫМИ УЧАСТКАМИ КАК ВНУТРЕННИМ ИНВЕСТИЦИОННЫМ РЕСУРСОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Предприятие как хозяйствующий субъект, осуществляя свою деятельность, вынуждено решать множество производственных, управленческих и прочих проблем. Особое внимание хотелось бы обратить на проблемы управления недвижимостью промышленных предприятий городов, в частности их земельными активами. Недвижимость предприятий может стать инвестиционным ресурсом, а эффективное управление может дать толчок для экономического и стратегического развития. До сих пор роль недвижимости как внутреннего инвестиционного ресурса предприятия недооценена.

Поскольку земля является одновременно как полноценным объектом недвижимости, так и особой составной частью, то земельные отношения (а именно вовлечение земель промышленных предприятий в экономический оборот) невозможно рассматривать в отрыве от теории управления недвижимостью.

Принятие Земельного кодекса Российской Федерации в 2001 году заложило основу для вовлечения в экономический оборот земельных участков.

Вместе с тем анализ нормативно-законодательной базы и научных публикаций показывает, что к настоящему времени не сформированы адекватные к экономическим отношениям методические подходы, регламентирующие процессы формирования и функционирования рынка земельных участков предприятий. Рынок земельных участков не будет сформирован без развертывания процесса приватизации.

Небезосновательно считается, что именно города с высокой долей земельных участков, оформленных в частную собственность, и активно функционирующим земельным рынком имеют благоприятный климат для инвесторов, иными словами, приватизация земли имеет особое значение для развития экономики страны.

В порядке и на условиях, установленных федеральными законами, граждане и юридические лица - собственники зданий, строений, сооружений - получили исключительное право на приватизацию земельных участков из земель промышленности. Промышленные предприятия, использующие значительные фонды недвижимого имущества, стали перед выбором: приватизировать земельные участки либо оформить их в аренду.

Земельная собственность и аренда имеют свои как плюсы, так и минусы. Основное отличие этих правовых форм землепользования заключается в платежах. Так оформление аренды земельного участка не требует от арендатора уплаты выкупной цены земельного участка, сохраняя тем самым, часть средств предприятия. С другой стороны, расходы на аренду земельных участков не связаны напрямую с производственным процессом и начисляются за счет прибыли, остающейся после уплаты налогов. Земельный налог, уплачиваемый собственниками земли, относится равными долями на себестоимость продукции, что ведет к уменьшению налогооблагаемой прибыли по сравнению с предприятиями, арендующими землю, и соответственно уменьшению суммы налога на прибыль. Таким образом, земельные активы, имеющиеся на балансе предприятий, могут генерировать долгосрочный эффект налоговой экономии. Кроме того, еще одно преимущество собственности перед арендой заключается в том, что собственник по своему усмотрению в рамках установленных законодательством может распоряжаться земельными участками, но для эффективной реализации полного объема правомочий собственника требуются развитые земельные институты, такие как рынок, земельная ипотека, что в настоящее время еще только зарождается.

Процесс приватизации не получил должного развития, несмотря на то что согласно статье 3 Федерального закона "О введении в действие Земельного кодекса РФ" (далее - ЗК РФ) организации обязаны переоформить право постоянного (бессрочного) пользования земельными участками на право аренды земельных участков или приобрести земельные участки в собственность, по своему желанию до 1 января 2010 г. в соответствии с правилами статьи 36 ЗК РФ. Срок льготного выкупа земельных участков под предприятиями отодвигался несколько раз, сначала до 1 января 2006г., затем до 1 января 2008г., вот сейчас до 1 января 2010г. Всего в России под промышленными предприятиями находится около 306 млн. га земли.

Причины в нежелании промышленников оформлять права на используемые участки, казалось бы, лежат на поверхности, и заключаются только лишь в высокой выкупной цене... что на наш взгляд не совсем так.

Не все предприятия внимательно относятся к вопросу управления недвижимостью, для них не является первостепенной задачей оформление и урегулирование правовых земельных отношений, а затраты, связанные с оформлением земли, кажутся неэффективными. Редким является предприятие, у которого все объекты недвижимости оформлены на праве собственности, в наличии вся техническая документация (технические паспорта, сметы на строительство используемых объектов и пр.). Слабое развитие менеджмента недвижимости тормозит процесс приватизации земельных участков. Порой промышленники просто обладают избыточным количеством земель, когда фактически используется площадей меньше, чем требуется для хозяйственной деятельности, а выкупать или оформлять в аренду придется весь сформированный участок. Ведь согласно части 5 статьи 28 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" земельный участок отчуждается в границах, определяемых на основании кадастрового плана земельного участка. Земельные участки под пред-

приятными, как правило, измеряются не одним гектаром, а порой и десятками га, за которые необходимо заплатить выкупную цену.

В связи с определением цены выкупа земельного участка из земель промышленности возникает ряд вопросов. Согласно статье 2 Федерального закона "О введении в действие Земельного кодекса РФ" при продаже в соответствии с правилами, установленными статьей 36 ЗК РФ, находящихся в государственной или муниципальной собственности земельных участков собственникам расположенных на них зданий, строений, сооружений стоимость таких земельных участков определяется субъектом РФ в зависимости от численности населения в поселениях:

- свыше 3 млн. человек - в размере от пяти - до тридцатикратного размера ставки земельного налога за единицу площади земельного участка;
- от 500 тыс. до 3 млн. человек - в размере от пяти- до семнадцатикратного размера ставки земельного налога за единицу площади земельного участка;
- до 500 тыс. человек, а также за пределами черты поселений - в размере от трех- до десятикратного размера ставки земельного налога за единицу площади земельного участка (на начало текущего календарного года).

Так, Постановлением Правительства Тюменской области от 26 декабря 2007 г. N 336-п для г.Тюмени установлена цена продажи земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, в размере, равном двум с половиной процентам кадастровой стоимости земельного участка, для коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, являющихся собственниками расположенных на таких земельных участках зданий, строений, сооружений, в том числе возведенных на месте разрушенных или снесенных либо реконструированных зданий, строений, сооружений, если эти здания, строения, сооружения были отчуждены из государственной или муниципальной собственности; для прочих предприятий - в размере 17-тикратной ставки земельного налога за единицу площади земельного участка.

Для предприятий ранее отчужденных из государственной или муниципальной собственности выкупная цена земельных участков по цене равной 2,5% кадастровой стоимости. Эта выкупная цена представляет собой минимально возможный уровень платежа, незначительно превышающий величину начисляемого земельного налога, и является справедливой, так как ранее при приватизации предприятий косвенно плата за земельные участки под недвижимым имуществом в составе производственного комплекса уже взималась.

Для прочих предприятий установленная выкупная цена в размере 17-тикратной ставки земельного налога является завышенной, что послужило причиной замедления динамики процессов приватизации, а также роста вероятности экономических последствий, негативных для предприятий. Для выкупа земельных участков предприятия вынуждены извлекать из прибыли огромные денежные средства. На наш взгляд, следует снизить выкупную стоимость и применить рассрочку платежей выкупной цены за земельные участки.

Процесс приватизации должен сопровождаться обременениями в виде залога земельного участка по ипотеке, принадлежащего на праве собственности муниципальному образованию или субъекту РФ.

Тема ипотечного кредитования земель производственной сферы в последнее время активно обсуждается. В нашей стране институт залога (ипотеки) начал возрождаться при переходе к рыночным отношениям в экономике. Развитие института земельной ипотеки могло бы послужить дополнительным стимулом приватизации земельных участков под предприятиями.

На наш взгляд, существует серьезная причина, по которой промышленные предприятия должны быть заинтересованы в оформлении прав на используемые земельные участки. Дело в том, что во многих городах Российской Федерации намечается тенденция на перенос предприятий за черту города, в специально определенные промышленные зоны. В настоящее время наиболее активно процесс переноса предприятий идет в г.Москве и г.Санкт-Петербурге. В г. Тюмени за последние несколько лет были перенесены всего 3 крупных промышленных предприятия.

Основная проблема "переезда" промышленников на новую территорию заключается в финансировании. Компании вынуждены привлекать огромные средства на разработку рабочего проекта и его согласование, освобождение выбранного земельного участка от прав третьих лиц, строительство и обеспечение производства инженерными коммуникациями. По оценкам экспертов, финансовые затраты на перенос компаний в г.Тюмени исчисляются многими сотнями миллионов рублей, а затраты времени компаний могут достигать порядка 2-4 лет. Государство в лице субъекта РФ и муниципального образования берет на себя заботу о выборе и подготовке промышленных зон, разработке всей необходимой разрешительной документации, подведении магистральных наружных инженерных сетей до промышленной площадки. Кроме того, предприятиям, согласившимся на перенос, предоставляется на выгодных условиях долгосрочный кредит, как правило, под 6% годовых, с возможностью уплаты кредита после "переезда" и выхода на максимальную мощность производства.

Освобождающийся земельный участок после переноса на усмотрение предприятия должен продаться государству или девелоперу по рыночной стоимости, что позволит промышленным компаниям за счет вырученных от продажи прав на старый земельный участок погасить часть полученного ранее кредита. В настоящее время существует практика продажи освобожденных промышленных площадок по кадастровой стоимости, что, на наш взгляд, не совсем корректно, так как кадастровая стоимость не отвечает рыночным реалиям, под промышленными предприятиями города она, как правило, ниже средней по району. В случае финансовой состоятельности промышленное предприятие может не продавать участок, а заниматься инвестиционным развитием освобожденной им территории, используя земельную ипотеку, проектное финансирование банков.

Современные проблемы земельных отношений промышленных предприятий могут быть решены также путем привлечения управляющей компании, состоящей из профессиональных юристов, экономистов, менеджеров. Управляющая компания в случае переноса предприятия может заниматься подготовкой проектной документации и согласованием, оформлением кредита, выступить заказчиком проектирования и строительства новой промышленной площадки, и в дальнейшем обслуживать предприятие в плане организации комфортных условий хозяйственной деятельно-

сти. Что позволит менеджменту компании оградить себя от решения ряда проблем управления активами, в том числе земельными.

Таким образом, можно заключить, что в условиях трансформационной экономики, на фоне всеобщего экономического роста и активного развития всех отраслей народного хозяйства, предприятия как хозяйствующие субъекты должны эффективнее управлять своей недвижимостью. Но первоначально необходимо создать благоприятные условия для вовлечения земельных участков под предприятиями в экономический оборот, для этого требуется снижение выкупной цены земельных участков, применение механизма рассрочки платежей выкупа. Развитие института ипотеки земельных участков будет способствовать выкупу в собственность, а также даст возможность предприятиям под залог земельных участков привлекать денежные средства на развитие, модернизацию производства.

Активное вовлечение земельных участков промышленных предприятий в хозяйственный оборот позволит эффективно использовать недвижимое имущество при разработке и реализации инвестиционной и экономической стратегий развития предприятий.

М.В. Никитина

*Стерлитамакский филиал
Башкирского государственного университета*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

По мнению отечественных специалистов [1], в хозяйственной практике современной России механизм стратегического управления находится в стадии становления. При этом отечественные и международные аналитики считают, что российский рынок проходит период, когда отсутствие разработанной стратегии мешает предприятию сделать следующий верный шаг.

Однако, только разработка стратегии не может являться залогом успешного функционирования предприятия. Для достижения поставленных целей необходимо создать оптимальные условия и организовать поэтапную систему контроль процесса их реализации. Для этого может быть создан организационно-контрольный модуль комплексной методики стратегического управления. Который будет начинаться с блока реализации стратегии, предполагающего установление соответствия внутренних составляющих организации ее миссии, целям и стратегии.

Когда миссия, цели и стратегии развития определены и разработаны, перед менеджерами предприятия стоит задача добиться соответствующих результатов. Если разработка стратегии, прежде всего предпринимательская деятельность, то ее реализация - внутренняя административная деятельность. Детали такой деятельности зависят от конкретной ситуации, ключевые задачи этого процесса для исследуемого предприятия представлены на рисунке.



Рис. Ключевые задачи реализации стратегии предприятия

Особенностью и одновременно сложностью данной деятельности является то, что стратегическое управление строится не на рутинных процедурах, а на творческом подходе: теория стратегического управления формируется на основе обобщения практики успешного решения стратегических задач и не дает унифицированных рецептов. Сам же выбор "инструмента" должен быть увязан с конкретной ситуацией и в большей степени является творческим процессом.

Каждая из этих ключевых задач должна быть детализирована до уровня конкретных действий. Инструментами поиска последних являются поисково-оценочные методы: комиссии и конференции, диаграмма Ишикавы, мозговой штурм, целевые группы, банк идей, коллективный блокнот, баланс сил.

Системы стратегического контроля являются системами формального целеполагания, контроля, наблюдения, оценок и обратной связи, которые обеспечивают менеджеров информацией о деятельности организации и необходимости корректирующих воздействий. Следовательно, система контроля предприятия реализует четыре ступени действий:

- установление стандартов оценки функционирования, которые должны разрабатываться одновременно со стратегией;
- создание измерительной системы, которая покажет степень достижения целей, что является комплексной задачей, так как многие действия трудно оценить;
- сравнение реального функционирования с установленными целями;
- оценка результатов сравнения и выработка при необходимости корректирующих действий.

Таким образом, задача реализации стратегии сводится к разработке системы управления и контроля, которая может обеспечить реализацию той стратегии, которая выбрана организацией.

Для ее выполнения необходимо в первую очередь изменить взгляд на человеческие ресурсы и перейти от концепции управления кадрами к концепции управления человеческими ресурсами. Второй подход усиливает значимость трудовых ресурсов, рассматривает их как стратегический ресурс развития организации, он предполагает гармонично вписать функцию стратегического мышления в культуру организации.

Но какова бы не была система управления, важно чтоб она соответствовала ряду параметров. К ним относятся такие как экономичность, адаптивность, гибкость, оперативность и надежность.

Под экономичностью аппарата управления понимаются относительные затраты на его функционирование, соизмеримые с объемами или результатами основной деятельности. Адаптивность систем управления определяется их способностью эффективно выполнять заданные функции в определенном диапазоне изменяющихся условий. Чем шире этот диапазон, тем более адаптивной считается система. Гибкость характеризует свойство органов управления изменять в соответствии с возникающими задачами свои роли в процессе принятия решений и налаживать новые связи, не нарушая присущей данной системе управления упорядоченности отношений. Оперативность систем управления характеризует своевременность выявления управленческих проблем и такую скорость их решения, которая обеспечивает максимальное достижение поставленных целей при сохранении устойчивости налаженных производственных и обеспечивающих процессов.

Надежность систем управления характеризуется их безотказным функционированием.

Отслеживание реализации стратегии не фокусируется на показателях плана, а строится вокруг нескольких наиболее значимых аспектах стратегического управления.

* * *

1. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент: Курс лекций. М.; Новосибирск, 2000.

И.П. Петров

*Самарский государственный
экономический университет*

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Реорганизация предприятия является длительным процессом, осуществляемым специалистами самого разного профиля, обеспечивающим повышение эффективности использования собственного внутреннего потенциала организации и адаптации к новым рыночным условиям.

Организация проведения реорганизации обобщенно включает:

- разработку программы реорганизации;
- осуществление мероприятий, запланированных программой реорганизации.

Разработка программы реорганизации - это целый комплекс работ, начиная от проработки концепции реорганизации предприятия, целей и стратегий его развития до формирования конкретного бизнес-плана. Качественная программа реорганиза-

ции, основанная на реальном представлении о внутренней и внешней среде предприятия, является залогом повышения эффективности деятельности предприятия.

Рассмотрим последовательность этапов разработки программы реорганизации. В процессе разработки программ решаются следующие важные задачи:

- осуществляется поиск внутренних неиспользуемых резервов предприятия и дополнительных источников материальных и финансовых ресурсов, а также реальных возможностей для экономии на текущих расходах предприятия;

- тщательно изучаются возможности и направления развития предприятия с точки зрения потребностей рынка и возможностей имеющихся на предприятии технологий производства и ресурсного обеспечения;

- изучаются возможности и методы привлечения внешнего финансирования для обеспечения текущей финансово-хозяйственной деятельности и перспективного развития предприятия.

Основные этапы работы по созданию программы реорганизации

Этап 1. Проведение комплексного анализа состояния предприятия.

В рамках этапа работ проводится анализ следующих характеристик бизнеса:

- юридического статуса предприятия;
- сильных и слабых сторон предприятия, благоприятных возможностей и угроз (SWOT-анализ);

- основных направлений деятельности;

- рыночного потенциала (платежеспособного спроса, покупателей и поставщиков, конкурентов и партнеров и т.д.);

- имеющейся стратегии ведения бизнеса (системы сбыта, снабжения, особенностей расчетов и т.д.);

- видов выпускаемой продукции (или услуг), уровня качества продукции;

- экономических характеристик продукции (цен реализации, себестоимости и рентабельности по видам продукции);

- финансовых показателей деятельности предприятия (структуры затрат, прибыли и т.д.);

- имеющихся технологий производства, инженерных сетей и коммуникаций;

- состава оборудования, машин и механизмов и ресурсных возможностей их использования;

- осуществляемых капитальных вложений в развитие предприятия;

- запасов товарно-материальных ценностей всех видов и возможностей их реализации;

- состава прочих активов предприятия (дебиторской задолженности, финансовых вложений, денежных средств);

- формирования собственного капитала предприятия;

- системы управления и организационной структуры подразделений предприятия;

- кадрового потенциала предприятия.

Этап 2. Анализ стратегических приоритетов предприятия.

1. Уточнение миссии предприятия.

2. Оценка основных целей развития предприятия.

3. Оценка соответствия стратегии предприятия поставленным целям.

По результатам анализа составляется аналитический отчет.

Этап 3. Выявление внутренних резервов и возможностей экономии материально-технических ресурсов.

По данным проведенного анализа выявляются и оцениваются все потенциальные внутренние резервы предприятия.

Примерами таких резервов являются:

- излишние запасы товарно-материальных ценностей;
- свободные площади зданий и территорий;
- неиспользуемое или незагруженное оборудование;
- невостребованная дебиторская задолженность;
- сверхнормативные расходы на содержание производства и непромышленной сферы;
- избыток персонала предприятия.

По результатам этого этапа составляются отчет о выявленных резервах и сводные прогнозные расчеты показателей эффективности использования этих резервов.

Этап 4. Определение стратегической ориентации предприятия на рынке.

1. Анализ и перспективы изменения положения предприятия и его структурных единиц на рынке.

2. Анализ привлекательности сегментов рынка и выбор стратегической зоны хозяйствования для предприятия.

3. Анализ объема, структуры производства и реализации профильной и непрофильной продукции предприятия.

4. Анализ структуры затрат на производство и реализацию продукции с учетом влияния результатов деятельности отдельных структурных единиц и спроса на рынке.

5. Разработка предложений по повышению эффективности взаимодействия предприятия и его организационного окружения по оптимизации финансовых потоков, изыскания внутренних резервов производства, снижения затрат и т.д.

Этап 5. Проработка целесообразности и возможности реорганизации имущественного комплекса предприятия.

По результатам анализа могут быть выявлены необходимость и целесообразность разделения имущественного комплекса или выделения структурных подразделений в ряд самостоятельных юридических лиц.

В процессе выполнения этапа работы рассматриваются технические, экономические и юридические аспекты процесса реорганизации, выполняются необходимые сопоставительные расчеты вариантов и оценивается вероятность практического осуществления необходимых юридических процедур.

По результатам этапа составляется аналитический отчет о целесообразности реорганизации имущественного комплекса предприятия.

Этап 6. Проработка возможностей и реальных перспектив развития предприятия.

Этот этап напрямую связан с вероятной необходимостью корректировки стратегии развития предприятия, которая основывается на результатах анализа ситуации на рынках сбыта продукции, а также на технологических и ресурсных возможностях производства.

На этом этапе вносятся предложения по результатам анализа реализуемых на предприятии инвестиционных проектов, а также могут быть предложены новые, более эффективные и перспективные проекты.

По результатам этапа составляется аналитический отчет с предложениями о целесообразности корректировки стратегии развития предприятия и выполненными расчетами эффективности предлагаемых мероприятий.

Разработка предложений по оптимизации системы управления предприятием.

1. Организационно-правовая экспертиза структуры предприятия.

1.1. Анализ организационно-правового статуса предприятия в целом и структурных подразделений.

1.2. Разработка рекомендаций по направлениям организационно-правового развития предприятия.

2. Анализ существующей организационной структуры предприятия и разработка предложений по ее совершенствованию.

2.1. Оценка эффективности действующей организационной структуры и функциональных подсистем управления.

2.2. Оценка распределения функциональных обязанностей и ответственности между менеджерами и структурными подразделениями.

2.3. Выявление проблем и "болевых точек" в системе управления.

2.4. Разработка предложений по совершенствованию существующей организационной структуры управления.

В итоге прорабатываются целесообразность и возможность оптимизации существующей на предприятии системы управления, изучаются возможности более эффективного функционирования коммерческих (осуществляющих сбыт и снабжение), а также финансово-экономических служб предприятия. Оптимизация деятельности указанных служб и применяемых методов коммерческой деятельности может привести к существенной экономии материальных и финансовых ресурсов предприятия (за счет удешевления закупок, увеличения объемов продаж, ускорения оборачиваемости денежных средств, экономии на расходах по содержанию персонала и т.д.).

По результатам этапа формируется аналитический отчет с рекомендациями по оптимизации существующей системы управления и изменению организационной структуры служб управления, а также с расчетами и оценками целесообразности изменения методов осуществления коммерческой деятельности.

Этап 7. Определение вариантов реорганизации предприятия.

1. Определение целей, задач и принципов реорганизации предприятия.

2. Определение требований и критериев оценки эффективности и целесообразности вариантов реорганизации.

3. Определение организационно-правовых форм существования и взаимодействия структурных единиц предприятия.

4. Стратегический "SWOT" - анализ возможных вариантов реорганизации, с учетом экономических, социальных, налоговых и иных последствий.

5. Разработка проектов концепции реорганизации предприятия.

Этап 8. Оформление основных предложений по результатам выполненных этапов проекта "реорганизации".

На данном этапе программа и бизнес-план оформляются в виде единого документа, проводится их окончательное согласование с руководством предприятия и утверждаются график реализации программы и ответственные за это должностные

лица. По итогам формируется оформленный окончательный вариант программы реорганизации предприятия.

Заключительным этапом данной работы являются процессы реализации утвержденной программы реорганизации предприятия.

Следует отметить, что программа может включать как все перечисленные этапы работы, так и только часть их, наиболее актуальную (с точки зрения руководителей предприятия) для данного конкретного предприятия

В соответствии с поставленными целями планируется осуществление следующей программы работ:

Этап 9. Согласование программы реорганизации с стратегией развития.

1. Согласование принципов, миссии, целевых установок, стратегии и механизмов функционирования подсистем управления, последовательности проведения этапов реорганизации.

2. Разработка детальной программы реорганизации системы управления.

3. Подготовка проектов документов по регламентации процесса преобразований и формированию новой структуры предприятия.

4. Разработка детальной рабочей программы реструктуризации.

Этап 10. Организация внедрения программы реорганизации.

Издание руководством специального приказа и распоряжений по проведению реорганизации на предприятии в соответствии с утвержденной концепцией и стратегией развития..

1. Совершенствование системы управления по основным направлениям:

- адаптация организационной структуры к требованиям рынка;
- построение схемы распределения полномочий, ответственности и взаимодействия органов управления;
- определение оптимальных норм управления;
- подготовка управленческих решений и регламентирующих документов (положения и инструкции);
- разработка системы контроля исполнения управленческих решений;
- разработка системы унифицированного документооборота;

2. Разработка комплекса мер по совершенствованию системы планирования и контроля исполнения Бюджета:

- выделение Центров финансовой ответственности (ЦФО).
- определение системы ключевых и производственных показателей для каждого Центра финансовой ответственности (ЦФО);
- совершенствование существующей системы планирования и контроля.
- совершенствование существующей системы планирования и контроля в подсистеме "Финансы";
- разработка форм управленческой отчетности и порядка их подготовки.
- адаптация существующей системы бухгалтерского учета к потребностям управленческих звеньев;
- разработка регламента взаимодействия подразделений предприятия, схем документооборота при планировании и контроле.

3. Оптимизация имущественного комплекса:
- создание самостоятельных "бизнес-единиц" из прибыльных, но непрофильных производств;
 - разработка мероприятий по повышению отдачи от профильных подразделений;
 - реализация на рынке лишней части имущества.
4. Обучение руководителей и персонала подразделений предприятия:
- оценка квалификации сотрудников;
 - разработка стратегии управления персоналом, программы обучения и повышения квалификации;
 - проведение семинаров по рыночной экономике и стратегическому управлению предприятием.

Результатом проведения работ по реорганизации должна явиться эффективная система управления, включающая адаптированную организационную структуру и систему управления, систему бюджетирования, обеспечивающих оптимальное функционирование предприятия в реальной рыночной среде и достижение намеченных стратегических и оперативных целей.

Л.В. Польнова

*Самарский государственный
экономический университет*

ИМИДЖ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ДЕЛОВОЙ УСПЕШНОСТИ

В условиях становления рынка получает развитие конкуренция и соответственно возрастает значение получения гражданами достоверной информации об организации. Чтобы быть узнаваемой, эффективно работать на рынке, привлекать профессионально обученный и конкурентоспособный персонал организации(фирме) требуется самопрезентация. Т.е. каждая организация должна иметь свой образ в сознании других участников рынка. Целостное восприятие организации разными социальными группами определяется как имидж организации. Исследование проблем имиджа организации прошло ряд этапов, и понятие имиджа трактовалось по-разному. Так, в 60-70-ые годы 20 века оно трактовалось как буржуазная пропагандистская система связи с общественностью. Большое внимание уделялось идеологической контрпропаганде. В 80-ые годы уделялось внимание агитации, пропаганде, идейно-воспитательной работе, методам работы с общественным мнением. В период преобразований в социально-экономической жизни России - в 90-ые годы произошел качественный пересмотр отношения к вопросам формирования общественного мнения, связей с общественностью, имиджа. Пик же интереса к вопросам формирования имиджа организации - как научного, так и практического - пришелся на начало 21 века.

Однако следует отметить, что в настоящее время до сих пор нет единого понимания термина "имидж организации". Одни специалисты делают упор на сложив-

шийся во внешней среде образ организации, другие акцентируют внутреннюю среду организации, формирование ее организационной культуры. Но все сходятся во мнении, что имидж играет значительную роль в ощущении престижности организации в глазах как потенциальных покупателей, так и сотрудников организации.

Значение важности разработки и формирования имиджа организации трудно переоценить: во-первых, он делает организацию более конкурентоспособной и, значит, способствует ее деловому успеху, закрепляет ее лидерство; во-вторых, позволяет адаптироваться к переменам; в-третьих, обеспечивает доступ организации к ресурсам рынка: информационным, социальным, финансовым.

Процесс формирования имиджа организации должен охватывать два пласта:

- 1 - внутреннюю среду, и здесь идет формирование организационной культуры;
- 2 - внешнюю среду, и здесь формируется общественное мнение как важнейший фактор делового успеха организации.

Разработка имиджа должна базироваться на системном подходе и начинается с определения формулировки видения, а затем миссии организации. Составляющими имиджа также являются: философия организации, внешний облик организации, истории и легенды организации, организационная культура.

Используя системный подход важно определить и составляющие имиджа, к ним можно отнести: имидж товара (услуги), имидж потребителей товара(услуги); внутренний имидж организации(как форма проявления организационной культуры); имидж руководителя организации и его команды; имидж персонала; внешний имидж.

Рассматривая первое направление (пласт) формирования имиджа организации необходимо раскрыть понятие "организационная культура". Наиболее принятым и распространенным является определение организационной культуры как "набор наиболее важных предположений, верований, ценностей, которые бездоказательно принимаются и разделяются всеми членами организации и проявляются через систему символов, обрядов, поведенческих стандартов". Важность феномена организационной культуры объясняется тем, что она обеспечивает социальную стабильность, сплачивает организацию, формирует стандарты поведения. Поведение работников организации управляется через такие средства организационной культуры как ритуалы, традиции, церемонии, обычаи и др. Через систему мероприятий можно также разрешать конфликтные ситуации, поддерживать корпоративный дух, настраивать сотрудников на решение поставленных задач. Таким образом, имидж организации можно рассматривать как инструмент управления, т.е. совокупность способов и методов воздействия субъекта управления на объект управления, и в этом случае имидж является средством социального контроля за поведением сотрудников.

Рассматривая второе направление (пласт) процесса формирования имиджа организации, т.е. формирование общественного мнения, необходимо учитывать совокупность составляющих: инновационный потенциал организации; репутацию, престиж организации; рекламную политику; финансовую обеспеченность; конкурентный статус и др. Для реализации составляющих внешнего имиджа организации используются маркетинговые (PR, рекламирование, прямые продажи) способы и организационно-финансовые (госбюджетное и контрактное финансирование, создание фонда разработки и поддержания имиджа, создание структуры (служб), ответственных за

разработку и развитие имиджа, формирование мотивационной системы создания благоприятного имиджа организации).

Система формирования и поддержания имиджа должна включать следующие этапы (вопросы):

- 1 - измерение имиджа: какой он сейчас?
- 2 - оценка имиджа: что должно быть изменено и сделано?
- 3 - программа разработки: что, кто, когда, как это будет сделано?
- 4 - оценка и измерение результата: какой он стал теперь?

Специально спроектированный имидж организации, основанный на организационной культуре и сформированного общественного мнения, окажет эффективное воздействие на социальное поведение персонала организации, что в конечном итоге повысит адаптивность и конкурентоспособность организации.

* * *

1. *Грошев И.В.* Организационная культура: Учеб. пособие вузов. М., 2004.
2. *Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э.* Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
3. *Кочеткова А.И.* Введение в организационное поведение и организационное моделирование. М., 2003.
4. *Маслов В.И.* Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. М., 2004.
5. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2006.

С.А. Пыркв
*Самарский государственный
экономический университет*

КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОБЪЕКТ КОНТРОЛЛИНГА

Условия деятельности отечественных предприятий в настоящее время существенно усложнились: активное развитие рыночных форм хозяйствования, нестабильность внешней среды, рост конкуренции, внедрение информационных технологий и т.д. обусловили необходимость искать эффективные организационные и методические решения для совершенствования и повышения качества управленческой деятельности.

Сегодня возрастает количество принимаемых решений и нагрузка, прежде всего, на руководителей предприятий. Непосильным бременем для них становится осуществление контроля и контрольных функций. Можно привести целый ряд примеров, когда рост числа случаев нанесения ущерба предприятию происходит из-за определенной способности не замечать недостатки и многолетние привычки специалистов. Например, бухгалтер, одновременно занимающийся ведением кассы, списывает миллионы ущерба; агент по закупке отдает предпочтение определенным поставщикам и получает комиссионное вознаграждение в течение многих лет; бухгалтер по расчету заработной платы ежемесячно рассчитывает определенных сотрудников раньше послед-

него дня месяца по платежной ведомости и т.д. До тех пор пока существует скрытый риск из-за недостаточного контроля, доверчивости или неспособности замечать недостатки руководителем предприятия, очень часто необходимо предпринимать меры к снижению убытков в течение долгих лет. Также следует указать на такие недостатки из практики работы отечественных промышленных предприятий, как отсутствие оперативного механизма регулирования складских запасов;купаемый материал не всегда обоснован производственной необходимостью; отсутствие единой координации сбыта; сложность достоверного планирования, оценки и анализа потребности в ресурсах; отсутствие оперативного контроля за движением денежных средств и другие.

Одним из возможных вариантов успешного решения перечисленных проблем по нашему мнению является применение системы контроллинга как механизма повышения качества управленческой деятельности предприятия. Координируя, интегрируя и направляя деятельность всей системы управления предприятием на достижение поставленных целей, контроллинг является синтезом, т.е. объединением таких подсистем управления, как планирование (в том числе бюджетное), учет (в большей степени управленческий), анализ, внутренний контроль и других подсистем.

Контроллинг носит сложный многокомпонентный характер и охватывает всю систему управления предприятием, все сферы деятельности предприятия, существенно повышает и совершенствует качество менеджмента и эффективность функционирования предприятия, так как:

- обеспечивает системный подход к реализации различных методов управления (в том числе TQM) и их синтез в единый документированный комплекс методов по обработке управленческой информации с целью принятия и реализации управленческих решений;
- предоставляет информацию для управления трудовыми и финансовыми ресурсами;
- обеспечивает выживаемость предприятия на уровнях стратегического и тактического управления.

Одним из основных направлений контроллинга является повышение определенности и упорядоченности в деятельности предприятия и в процессах принятия решений.

Под качеством управленческого решения мы будем понимать совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретных потребителей и обеспечивающих реальность его реализации.

Повышение качества управленческой деятельности обеспечивается выбором системы управления. Современная практика управления предполагает, что руководство каждого предприятия может самостоятельно выбирать методы и средства, необходимые для эффективного управления своим предприятием.

Потребность в изменениях создает предпосылки для распространения идеологии TQM (Total Quality Management) - всеобщего, или всеохватывающего, управления на основе качества на предприятии. Модель ключевых компонентов управления промышленным предприятием включает: управление информацией, управление затратами, управление качеством, управление персоналом. Применение идеологии TQM является общепризнанной тенденцией в мире.

Для обеспечения конкурентоспособности предприятий, большую помощь может оказать практическое применение международных управленческих стандартов ISO серии 9000:2000 и стандарта ERP (стандарта управления ресурсами предприятия на основе построения единого информационного пространства объекта хозяйствования), обеспечивающие качественно новый уровень управляемости предприятий.

Стандарты ISO серии 9000-2000 устанавливают требования, призванные гарантировать качество управления предприятием. Руководителям и специалистам в области управления следует рассматривать эти стандарты как документы, обобщающие лучшую мировую практику организации управления. Менеджеры, применяя их, должны обладать широким кругозором и разноплановыми знаниями.

В основе обеспечения качества на предприятии по версии стандартов ISO серии 9000:2000 лежат следующие принципы: ориентация на потребителя; лидерство руководства; активное участие персонала; процессный подход; системный подход к менеджменту; постоянное совершенствование; принятие решений, основанных на фактах; взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Современное управление предприятием предполагает разработку специальной системы документации и порядка управления ею:

- политика предприятия в области управления;
- порядок обеспечения качества при управлении предприятием, предусматривающий конкретные требования к целевым системам менеджмента;
- документа, определяющие порядок применения процедур и использования ресурсов;
- методики - документы, обеспечивающие эффективное планирование и осуществление процессов;
- положения о подразделениях;
- должностные инструкции.

Для обеспечения интеграции различных видов деятельности на предприятии и оптимального использования ресурсов необходимо реализовать системный подход к управлению. Это возможно путем построения единой системы управления предприятием на принципах TQM.

Единую систему управления предприятием на принципах TQM можно сформировать как совокупность функционально-самостоятельных подсистем управления (целевых систем управления): производством, материальными ресурсами, сбытом, стратегиями развития, качеством, персоналом, финансами, безопасностью, процессами управления (контроллинг) и др.

Каждый руководитель подразделений предприятия или его заместитель может отвечать за несколько подсистем управления, например, директор по коммерции может отвечать за управление материальными ресурсами и сбытом.

Такое организационное решение создает предпосылки для единого подхода при разработке документации в каждой из функциональных подсистем единой системы управления предприятием.

TQM представляет собой не просто подход к организации процессов планирования, обеспечения и контроля качества продукции компании. Это подход к созданию новой модели управления вообще. Принципиальные отличия новой модели управления, развиваемой подходом TQM, от традиционной представлены в таблице.

**Сравнение традиционной модели управления с новой моделью,
развиваемой подходом TQM**

Элементы	Традиционная модель управления	Новая модель управления
Организационная структура	Вертикальная	Горизонтальная
Стиль руководства	Автократический	Кооперативный
Центр внимания деятельности фирмы	Прибыль	Клиенты
Мотивация	Самообслуживания	Разумный эгоизм (реалистический альтруизм)
Рынки	Внутренние	Глобальные
Ресурсы	Капитал	Информация
Рабочая сила	Однородная	Разнородная
Ожидания сотрудников	Безопасность	Профессиональный рост
Организация работы	Персональная	Командная

Сущность подхода TQM заключается в том, что с одной стороны, в формировании и обеспечении качества должны участвовать все без исключения работники, подразделения и службы, в том числе и не задействованные непосредственно в производстве. Ответственность за качество не может быть возложена на отдельного работника или подразделение. Качество - результат деятельности всего персонала, плод коллективных усилий, достигаемых в команде.

В связи с использованием модели управления, развиваемой подходом TQM, необходимо уточнить дефиницию контроллинга. Контроллинг - это методология управления, совокупность организационных и информационных моделей, обеспечивающих наиболее оптимальное управление системой с целью повышения качества принимаемых решений. Контроллинг, таким образом, призван способствовать осуществлению непрерывного совершенствования качества системы управления.

М.О. Сураева

*Самарский государственный
экономический университет*

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЕКТОМ

Ключ к успеху предприятия заключается, прежде всего, в регулярных и успешных инновациях. Успех инновационных проектов непосредственно связан со степенью личной ответственности сотрудников проекта и возможности самоорганизации.

Проекты будут особенно успешными, когда работа над ним происходит в команде, где иерархия не играет роли или, по меньшей мере, сведена до минимума. Жесткая иерархия блокирует творчество и мотивацию сотрудников проекта.

В России никогда по-настоящему не просчитывали эффективность проекта, а управление проектами не признается сферой профессиональной деятельности.

Управление проектом представляет собой целенаправленный процесс достижения целей проекта.

Разработчики американской Ассоциации руководителей проектов - Project Manager Institute (PMI) приводят перечень того, чем приходится управлять менеджеру проекта:

- Управление предметной областью проекта - разработка концепции, определение предметной области проекта, распределение работ, установление отчетности, введение системы контроля, завершение проекта.

- Управление качеством содержит управленческие (обеспечение качества) и технические аспекты (контроль качества).

- Управление временем (планирование времени в проекте, оценка продолжительности, календарное планирование, контроль времени в проекте).

- Управление стоимостью (оценка и прогнозирование стоимости, сметы и бюджет, контроль стоимости, использование стоимостных показателей).

- Управление рисками.

- Управление персоналом.

- Управление контрактами и обеспечением ресурсами.

Выделяют следующие этапы проекта (в соответствии с классификацией PMI): инициация проекта, планирование, исполнение, анализ, управление изменениями, завершение.

Отдельно необходимо упомянуть о рисках и методах их минимизации. В проекте могут быть сильные хорошо управляемые (т.е. зависящие от целенаправленной деятельности менеджера) факторы, принципиально изменяющие инвестиционную привлекательность проекта в лучшую сторону.

При организации системы управления рисками инновационного проекта на предприятии необходимо помнить, что эффективность действия данной структуры определяется соблюдением принципа синергетического эффекта. Основными характеристиками риска инновационного проекта являются:

Риск - это неотъемлемая сущность инновационного проекта.

Риск инновационного проекта - это совокупность рисков, состоящая из ряда элементов, специфических конкретно для данного инновационного проекта, реализуемого в среде конкретного экономического субъекта и рисков, характерных для традиционных бизнес процессов.

Данный риск - это всегда совокупность рисков, продуцируемая определенным объектом (совокупностью источников) хозяйственной деятельности предприятия и внешней среды.

Риск инновационного проекта в силу объективно существующей неопределенности среды, в которой осуществляется сам инновационный проект, никогда не бывает нулевым.

В основе риска инновационного проекта лежит возможность альтернативных решений. Риск связан с возможностью возникновения убытков, с вероятностью недостижения поставленной цели. А также он характеризуется пропорциональной зависимостью в части специфического риска между уровнем риска и новизной инновационного проекта.

Преимущества профессионального управления проектами

Современные методы управления, основанные на рыночных отношениях.

Детальное планирование работ, оптимизация организации проекта, всех расходов и ресурсов, тщательный отбор участников .

Аргументированная мотивация на конечный результат работ всех участников проекта.

Заинтересованность в завершении работ в кратчайшие сроки .

Формирование кооперации на конкурсной основе и привлечение к участию в проекте ведущих в своей области деятельности специалистов .

Ориентация всех участников на высокое качество выполнения работ по проекту.

Сотрудники организации занимаются своим делом, в проекте участвуют специально подобранные специалисты, имеющие возможность работать столько, сколько это необходимо для проекта.

Все выплаты производятся только за выполненный объем работ .

Таким образом, квалификация менеджера - руководителя проекта становится важнейшим фактором минимизации рисков в тех случаях, когда речь идет о сложной многоплановой задаче, каковой является процесс коммерциализации разработки. В российской действительности от менеджера требуется владение всем набором инструментов управления.

Е.П. Трошина

*Самарский государственный
экономический университет*

СОЗДАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ ИНТРАПРЕНЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Основная особенность организационно-экономического механизма интрапренерства состоит в том, что он сочетает в себе две организационно-экономических подсистемы: централизованную и децентрализованную (интрапренерскую). Представим характеристику экономических и организационных условий, обеспечивающих функционирование механизма организации, использующей внутрифирменное предпринимательство.

Основная проблема разработки экономических условий состоит в обеспечении согласованного функционирования двух подсистем. Первая задача, возникающая в данной связи, состоит в распределении годового фонда рабочего времени между работами, проводимыми по линии основного вида деятельности компании и услугами, предоставляющимися предпринимательскими подразделениями для внешних клиентов.

Текущее бизнес-планирование деятельности подразделений осуществляется экономистами подразделений на основе полученных данных: индивидуальная доля покрытия накладных расходов, внутренний норматив рентабельности, сметная стоимость заключаемых договоров и текущие расходы подразделения. Централизованный бухгалтерский учет на основе первичных документов служб и отделов, осуществляется бухгалтерией компании. Ряд функций оперативного учета осуществляется в подразделениях.

Контроль над деятельностью подразделений и основной объем интегральной ответственности сосредоточены у руководителей соответствующих подразделений (интрапренеров). Общую координацию интрапренерской деятельности осуществляет руководитель организации.

Каждое подразделение выступает самостоятельным инициатором как внешне-го, так и внутреннего договора, однако, юридически, внешний договор оформляется от лица организации в целом. Интрапренерские подразделения обладают правами на относительно самостоятельное формирование цен, объемов работ и т.п.

Вторая задача, решаемая в процессе формирования экономических условий внутрифирменного предпринимательства в НИО, состоит в разработке системы экономических взаимоотношений основной (базовой) организации и ее внутренних предпринимательских структур. Анализируя круг возможных ситуаций пересечения экономических интересов предпринимательского подразделения и научно-исследовательской организации в целом, можно заключить, что содержание этой задачи раскрывается в трех основных аспектах:

- распределение коммерческой прибыли подразделений;
- распределение общехозяйственных (накладных) расходов между сторонами участниками интрапренерства - базовой организацией и ее интрапренерскими подразделениями;
- централизованное финансирование деятельности интрапренерских подразделений со стороны базовой организации.

Для описания первой группы экономических отношений, возникающих между основной организацией и интрапренерскими подразделениями, удачно применима модель рыночных отношений между государством и предпринимательскими субъектами. В данном преломлении, базовая организация рассматривается в качестве своеобразного "государства", а ее внутренние интрапренерские подразделения - как "самостоятельные субъекты рынка". В этом случае, исследуемая категория отношений становится эквивалентной "налогу на прибыль". В условиях внутрифирменного предпринимательства распределение коммерческой прибыли подразделений осуществляется посредством внутреннего норматива рентабельности. Экономическим обоснованием данных платежей является предоставление основной организацией интрапренерским подразделениям прав и самостоятельности осуществления коммерческой деятельности, ресурсного обеспечения и т.п.

Вторая группа экономических отношений возникает между основной организацией и ее интрапренерскими подразделениями при распределении общехозяйственных (накладных) расходов. Накладные расходы, это, главным образом, амортизационные отчисления, коммунальные платежи всей организации, а также ее затраты по

содержанию административно- управленческого и общехозяйственного персонала. Доля этих трех типов издержек является наибольшей в составе накладных. Если рассматривать внутрифирменное предпринимательство как форму партнерских взаимоотношений между интрапренерами и основной (базовой) организацией, то совершенно очевидно, что бремя покрытия накладных затрат должно возлагаться на каждую из сторон, в определенной пропорции. Таким образом, фонд накладных расходов всей организации, производимых в течение года, должен пропорционально возмещаться как базовой организацией, так и предпринимательскими подразделениями (из поступлений от реализации предоставляемых услуг или продаж своей продукции самостоятельно внешним клиентам).

Третья группа экономических отношений в условиях внутрифирменного предпринимательства в организации возникает при осуществлении базовой организацией финансирования деятельности ее интрапренерских подразделений. Первая модель - это безвозмездное финансирование. Вторая модель - это финансирование на возвратной основе. Третья модель - это финансирование на кредитной основе. Три перечисленных модели внутрифирменного финансирования являются рекомендуемыми к применению. При выборе модели следует руководствоваться как текущими, так и долгосрочными организационными целями. В условиях конкретной организации их использование может принимать смешанный характер. В условиях внутрифирменного предпринимательства экономические взаимоотношения могут устанавливаться между интрапренерскими подразделениями.

Последнее экономическое условие, которое предстоит рассмотреть, связано с децентрализацией ряда функций экономического управления деятельностью организации.

В соответствии с принципами внутрифирменного предпринимательства, важной составляющей хозяйственно-экономической самостоятельности формируемых подразделений являются децентрализованные функции планирования, учета и контроля. Было установлено, что подразделения способны самостоятельно осуществлять часть основных организационных функций в рамках собственного направления: осуществление определенного вида деятельности и предоставление их результатов заказчику. Но, каким образом в рамках отдельного интрапренерского подразделения следует выстраивать систему децентрализованного управления? Сущность данной проблемы осложняется еще и тем обстоятельством, что непосредственное управленческое вмешательство базовой организации в деятельность внутренней предпринимательской структуры не допустимо, так как противоречит идее внутрифирменного предпринимательства. Таким образом, основная задача данного этапа состоит в формировании условий, обеспечивающих согласованное взаимодействие двух организационно-экономических подсистем организации (централизованной и децентрализованной). Здесь следует предложить бизнес-планирование.

Бизнес-планирование интрапренерской деятельности, в целом, представляет собой тот же самый принципиальный подход и последовательность как для любой стандартной компании, однако его структура и цели несколько отличаются от бизнес-плана фирмы - самостоятельного субъекта. Основное из отличий состоит в том, что внутрифирменный бизнес-план используется в качестве индивидуальной программы развития интрапренерского подразделения и составляется, применительно к усло-

виям базовой организации, периодически, на каждый год. Бизнес-план предпринимательского подразделения должен устанавливать и закреплять в документальной форме его индивидуальные цели и задачи краткосрочного развития, наследующие основные направления и ориентиры организационного развития в целом. Кроме этого, бизнес-планирование интрапренерской деятельности играет роль источника информации для основной организации, характеризующей динамику работ и хозяйственно-экономическое состояние подразделения.

Итак, мы разработали основные экономические элементы механизма внутрифирменного предпринимательства. Однако, характеристика индивидуальной модели интрапренерства в организациях не будет законченной, если не дополнить полученные результаты рядом организационных условий, необходимых для функционирования данного механизма.

Основным организационным условием внутрифирменного предпринимательства в организациях является формирование органов, способных осуществлять общее организационное управление и координацию интрапренерской деятельности.

Следующее организационное условие интрапренерской деятельности, связано с формированием самостоятельных планово-экономических органов в каждом из интрапренерских подразделений. Реализация данного условия состоит в введении в состав подразделений экономистов.

Значительным организационным условием внутрифирменного предпринимательства в организации является формирование сервисной системы внутренних счетов самостоятельных подразделений - внутреннего банка. Система внутренних счетов, составляющих банк, в общем принципиально схожа с системами, применяемыми в коммерческих банках. Учитывая то, что движение финансовых платежей в организации не обезличено, а обладает целевой направленностью (оплата материальных затрат, начисление заработной платы, и т.п.), то одно из существенных требований к внутреннему банку состоит в необходимости аналитической адресации, обеспечиваемой его счетами.

Последнее организационное условие внутрифирменного предпринимательства в организации состоит в формировании системы внутренних договоров. Для внутренних расчетов подразделениями используется корпоративный банк, счета которого обладают полной совместимостью со структурами цен, как внешних, так и внутренних договоров. Если говорить о заключении внешних договоров интрапренерских подразделений, то в соответствии с гражданским законодательством, сторонами участниками межфирменных договорных отношений являются юридические лица. С юридической точки зрения, стороной-исполнителем работы, выступает вся базовая организация, но фактически, работой над заказом занимается лишь группа сотрудников предпринимательского подразделения. Формально, непосредственное участие во внешних договорных отношениях такого подразделения не возможно, так как оно не обладает соответствующим статусом юридического лица и является частью организации. Однако, подразделение фактически самостоятельно реализует основной объем функций по организации внешних договорных отношений.

Поиск внешнего заказчика, обсуждение с ним предварительных условий соглашения и его стоимости, а также подготовка договора - это непосредственные

функции интрапренеров. Формальное подписание договора - задача генерального директора, представляющего основную организацию. Проведение работ по договору, передача полученных результатов заказчику и подготовка акта "приемки-передачи" осуществляется предпринимательским подразделением, а окончательное подписание акта - директором организации. Финансово-экономические результаты окончательной реализации работ поступают в базовую организацию, а затем распределяются, в соответствии с внутренними нормативами, между базовой организацией и подразделением посредством внутреннего банка.

П.А. Худошин
*ОАО "Куйбышевский нефтеперерабатывающий завод",
г. Самара*

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ НА НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

Нефтяная отрасль в настоящее время играет существенную роль в развитии внутренней экономики России. Главными особенностями российской нефтяной отрасли является то, что, во-первых, все месторождения, перерабатывающие заводы поделены между крупными нефтяными компаниями страны, а во-вторых, отрасли свойственна не только нефтедобыча, но и нефтепереработка.

Инвестиции в нефтеперерабатывающую промышленность России значительно ниже, чем в нефтедобывающую. Это приводит к тому, что доля нефти, идущая на экспорт, неуклонно растет. Поэтому экономика России становится все более зависимой от "нефтяной трубы", а также чрезвычайно уязвимой для колебаний мировой конъюнктуры.

Мировая конъюнктура, сложившаяся на сегодняшний день, позволяет нефтяным компаниям получать высокую прибыль и при этом существенно пополнять бюджет страны. Многие аналитики считали, что такое благоприятное положение будет длиться достаточно долго. Но стоит отметить снижение цен на нефть в связи с последними политическими событиями в мире. В таких условиях предприятиям необходимо сформировать такую систему управления, которая бы способствовала достижению основной цели любого бизнеса - получению прибыли, генерированию денежных средств и бесперебойному функционированию предприятия.

Успешное управление предприятием зависит в первую очередь от правильно организованного стратегического управления.

Стратегическое управление представляет собой систему действий, необходимых для достижения поставленных целей, зачастую в условиях ограниченных ресурсов и порой в кризисные моменты.

Для эффективного управления нефтеперерабатывающими предприятиями в НК "Роснефти" создан ряд департаментов, в том числе и департамент по нефтепереработке, которые контролируют деятельность предприятий на основе управленческой отчетности. На основании данных управленческой отчетности на предприятии:

- принимаются как оперативные, так и стратегические решения;
- осуществляется выбор финансовой стратегии;
- формируется финансовая и управленческая политика;
- вырабатывается инновационная стратегия;
- формируются финансовые, трудовые и имущественные ресурсы;
- обеспечивается финансовая безопасность;
- повышается качество управления.

Управленческая отчетность выступает как основа всего процесса управления на предприятии нефтеперерабатывающей отрасли.

Формирование управленческой отчетности осуществляется на основе данных управленческого учета. Управленческий учет, который осуществляется на предприятии, способствует:

1) обеспечению достижений финансовых целей компании, а именно: достижению прибыли, достаточной для развития бизнеса и получения дохода инвесторами; обеспечению финансовой устойчивости и платежеспособности компании; увеличению стоимости компании;

2) достижению долгосрочных стратегических целей компании, а именно: удовлетворенности клиентов; удовлетворенности владельцев (акционеров); удовлетворенности и эффективности персонала; эффективности бизнес-процессов.

Состав управленческой отчетности, а также степень ее детализации зависят от того, кому предоставляется информация. Наиболее общие данные предназначены для корпоративного уровня, более детализированные данные о состоянии предприятия поступают к топ-менеджерам, а максимально подробная информация предоставляется руководителям функциональных подразделений.

Важным аспектом стратегического управления является управление затратами, которые детально могут отражаться в управленческой отчетности в зависимости от требований управленческого персонала.

В современных условиях предприятия очень часто не имеют четкой системы развития, а отсутствие ясных ориентиров приводит к тому, что комплексное управление затратами отходит на второй план, уступая место решению текущих проблем.

Система управления затратами на предприятиях нефтяного комплекса базируется на следующих основных принципах:

- наличие квалифицированного персонала, обученного методологии управления затратами, ориентированного на совершенствование и обеспечение саморазвития системы;
- оптимизация и структурирование информационных потоков внутри предприятия;
- создание управленческой отчетности для руководителей высшего звена, которые принимают затратообразующие решения по сделкам;
- проектирование и обновление методологии управления затратами;
- жесткое регламентирование бизнес-процессов и процедуры управления затратами.

Отлаженная система управленческого учета на предприятии является гарантией эффективной работы не только отдельно взятых структурных подразделений предприятия, но и ее управляющих систем.

На современном этапе функционирования нефтеперерабатывающих предприятий основным инструментом управления, сохранения конкурентоспособности и получение максимальной прибыли является управленческая отчетность.

Н.П. Шишкина
*Самарский государственный
экономический университет*

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ

Важным средством развития организационной культуры, преодоления и предупреждения организационной патологии является анализ управления культурой компании, который включает исследование процессов:

- формирования;
- распространения;
- воспроизводства организационной культуры.

Анализ формирования организационной культуры промышленной компании может базироваться на трех основных моделях:

- эволюционной (исходит из того, что организационная культура - это продукт "естественного развития" организации, она складывается спонтанно в процессе общения и взаимодействия людей независимо от их субъективных желаний);
- целерациональной (построена на понимании организационной культуры как искусственного образования, созданного людьми и являющегося результатом их рационального выбора);
- корпоративной, или гражданской (рассматривает организационную культуру как смешанную, естественно-искусственную систему, соединяющую в себе формально-рациональные и спонтанные процессы).

Анализ формирования организационной культуры исходит из того, что она должна соответствовать всем элементам системы управления компании: стратегии; системам координации, планирования и контроля; составу, навыкам и мотивации персонала; структуре управления; стилю управления. Поэтому при разработке или внесении изменений в те или иные элементы системы управления менеджеры должны оценивать степень их реализуемости в рамках существующей культуры и при необходимости принимать меры к ее изменению. Следует также иметь в виду, что организационная культура по своей природе более инертна, чем остальные элементы системы управления, потому действия по ее изменению должны опережать все остальные преобразования.

Анализ формирования организационной культуры начинается с оценки влияния на нее:

- основателей компании;
- доминантной коалиции (круга людей, принимающих важнейшие решения, определяющих стиль работы организации);
- формальных лидеров (руководства компании).

Целенаправленное формирование организационной культуры - существенный фактор мотивации персонала, поскольку схожие установки, ценности, цели, интересы сотрудников и включение их в организационную культуру в сочетании с положительным эмоциональным отношением к коллегам на личном, групповом и организационном уровнях являются основой для возникновения чувства общности, идентификации с компанией.

Исследования показали, что доля фирм с сознательно сформированной культурой в РФ составляет 20%, в западных странах - 70%, в азиатских странах - 90%.

Если основатели и руководство компании по тем или иным причинам не занимаются формированием культуры организации или если другие члены организации не подключаются к сознательному и целенаправленному участию в этом процессе, то культура формируется сама под влиянием различных, в том числе и случайных факторов. Чаще всего такая - "дикая" - культура не соответствует стратегии организации и не способствует ее успешному развитию.

В процессе анализа выявляются и исследуются общие факторы формирования организационной культуры, среди которых:

1) факторы внутренней среды (декларируемые и фактические цели и ценности; организационная форма предприятия; тип системы управления; личная инициатива и степень риска сотрудников организации; выдающиеся деятели и ролевые модели; принятые стандарты и правила взаимодействия внутри компании; каналы неформальных коммуникаций; степень выраженности этнических, расовых и других различий между членами организации; система поощрения, санкций, формы и методы контроля сотрудников);

2) факторы внешней среды (цели, запросы, интересы потребителей, отражаемые в декларируемых предприятием ценностей; преобладающие в обществе ценности и культурные установки; национально-государственные и этнические факторы; развитие предпринимательских сетей, в том числе неформальных союзов фирм, образующих единую технологическую цепочку и связанных долговременными контрактами, усиливающими партнерскую ответственность).

С этими факторами связаны средства целенаправленного воздействия на культуру организации, в том числе:

- система передачи информации, организационные правила и процедуры;
- неформальное лидерство;
- мифы и истории о важных событиях и лицах, игравших и играющих ключевую роль в организации;
- внешний и внутренний дизайн и оформление помещений;
- структура компании и др.

Анализируя процессы воспроизводства и распространения организационной культуры, изучают средства, обеспечивающие соответствие работников культуре предприятия: порядок отбора персонала; критерии оценки результатов деятельности работников; система вознаграждений и наказаний; система повышения квалификации, продвижения и ротации кадров.

Анализ распространения организационной культуры связан с исследованием коммуникаций. Их можно рассматривать как элемент культуры компании, поскольку недостаток коммуникаций приводит к утрате сотрудниками чувства причастности к

делам фирмы. Коммуникации должны быть двусторонними, с регулярной обратной связью, которая обеспечивается опросами сотрудников; проведением фокус-групп; регулярными встречами с руководителями; работой "горячих линий", связывающих персонал с руководством организации с помощью электронной почты.

Эффективный способ распространения и воспроизводства организационной культуры является внутренняя коммуникационная сеть Intranet, которая содержит информацию о компании, начиная от истории создания и заканчивая стратегическими планами; биографии первых лиц; годовые отчеты; портфель новичка и т.д., а также все последние изменения в составе организации, новости, новые документы и указания, корпоративные периодические издания, учебные программы дистанционного обучения.

В процессе анализа развития организационной культуры необходимо выявить методы ее развития:

- построение гибких организационных структур, способных своевременно реагировать на изменение условий деятельности компании;
- выбор стиля управления персоналом, ориентированного на ценностные ориентации организации;
- организационные нововведения, а также оценить их эффективность, которая проявляется прежде всего в сокращении явлений организационной патологии.

Это - устойчивые нарушения оптимального функционирования компании, обусловленные, как правило, несогласованностью действий, неадекватностью методов руководства, внешними чрезвычайными факторами. Организационная патология связана также с отходом от целей хозяйственной деятельности, стагнацией бизнеса, девиантным, то есть отклоняющимся от общих нормативных требований служебным поведением членов организации.

Таким образом, анализ управления организационной культурой позволяет, во-первых, оценить состояние и тенденции ее развития; во-вторых, разработать варианты управленческих решений, направленных на совершенствование культуры корпорации и усиление ее положительного влияния на хозяйственную деятельность, сбалансированность взаимоотношений со связанными сторонами как внутри, так и вовне организации.

Т.А. Яковлева

Тольяттинский государственный университет

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ХИМИЧЕСКИМ КОМПЛЕКСОМ

Происходящие в современном мире процессы глобализации формируют тенденции развития национальных производителей и определяют экономический рост страны. Способность и возможность хозяйствующих субъектов своевременно реагировать на многочисленные изменения и перестраиваться под новые законы рынка обеспечивают их конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Опыт ряда отечественных предприятий показал, что традиционные методы управления, ведения учета, оценки эффективности деятельности, работы с клиентами, мотивации персонала, и в конечном итоге - целостная модель бизнеса - больше не способны создавать и удерживать ценность, и следовательно, требуют кардинальных перемен. Об этом свидетельствует ежегодный отчет о конкурентоспособности стран Всемирного экономического форума. Так по данным за 2007-2008 гг. России отведено лишь 71-е место среди 127 стран по индексу конкурентоспособности бизнеса, что объясняется низким качеством корпоративного управления. Кристиан Кетельс, руководитель исследований Института по стратегии и конкурентоспособности Гарвардской школы бизнеса, дает точную характеристику российским компаниям, которые "гораздо меньше используют совершенные подходы к управлению и меньше инвестируют в развитие навыков и технологий, чем в странах, находящихся на том же уровне экономического развития.

К основным причинам низкого качества корпоративного управления можно отнести: отсутствие прозрачности российского бизнеса, структуры собственности, что слабо стимулирует привлечение инвестиций. Вследствие неэффективного управления наблюдаются медленная модернизация производства, слабая восприимчивость к инновациям, низкая квалификация сотрудников, централизация власти, недостаточное финансирование НИОКР.

Решение актуальной проблемы эффективного управления промышленным предприятием предполагает рассмотрении его как сложной системы, состоящей из ряда многочисленных процессов, создающих или не создающих стоимость продукции и самого предприятия, и обеспечивающих достижение общих целей.

До недавнего времени оценка стоимости рассматривалась в отрыве от целей и задач стратегического управления и финансового менеджмента. Однако в настоящее время все больше специалистов убеждаются, что разработанных методов и приемов не хватает для изменившихся экономических отношений. Поэтому необходимо расширить арсенал аналитических инструментов, при помощи которых можно было бы не только реально оценивать стоимость бизнеса, но и управлять процессами максимизации его стоимости. Опыт развитых стран доказывает, что положительная динамика роста стоимости бизнеса определяет долгосрочное и устойчивое его функционирование.

По результатам проведенного пофакторного анализа существующих подходов к оценке бизнеса (затратный, рыночный, доходный) и их методик были выявлены некоторые их недостатки и сложности в применении. Используя практический опыт ОАО "Тольяттиазот", определив его специфику, мы пытаемся предложить несколько модифицированный метод.

Таким образом, возникает необходимость разработки методического аппарата оценки эффективности управления с позиции стоимостного подхода и с учетом особенностей отрасли. Данный методический аппарат, на наш взгляд, должен включать в себя сам метод оценки бизнеса, систему факторов стоимости и ключевых показателей хозяйственной деятельности, анализ возможных рисков.

В современных условиях стоимость остается центральным показателем, характеризующим ценность в денежном выражении какого-либо объекта в условиях

справедливого рынка. Таким образом, к образующим стоимость факторам относят все затраты, связанные с ее созданием и реализацией; соотношение спроса и предложения; уровень ее полезности (доходности) в перспективе. На основании вышеизложенного можно утверждать, что современная теория стоимости объединяет некоторые элементы от различных экономических учений: затраты на создание (теория издержек производства), полезность (теория предельной полезности).

С ускорением экономического роста, усилением интеграции между хозяйствующими субъектами, распространением процессов капитализации понятие стоимости приобретает новое значение. Эта категория становится определяющей в жизни многих предприятий и компаний, которая характеризует эффективность управления и привлекательность для инвестора, желающего получить хороший доход.

Проблема управления стоимостью лежит в основе западной концепции стоимостного подхода управления (*value based management*), основная задача которой заключается в максимизации стоимости управляемых активов. Она направлена на качественное улучшение стратегических и оперативных решений на всех уровнях организации за счет концентрации усилий всех принимающих решения лиц на ключевых факторах стоимости.

Стоимость бизнеса - сложное и многогранное понятие, отражающее успешность и привлекательность хозяйственной деятельности. В зависимости от того, какие цели преследуются, понятие стоимости может по-разному трактоваться. Но, с философской точки зрения, это основная характеристика предприятия, являющаяся показательным результатом его деятельности, следовательно она воплощает все затраты на создание данного предприятия и развитие для удовлетворения чьих-либо потребностей и получения прибыли.

Согласно стандарту профессиональной деятельности в области оценки в целях финансовой отчетности и смежной документации (СТО РОО 20-04-96) а также международному стандарту оценки МСО-1 рыночная стоимость определяется как расчетная величина, равная денежной сумме, за которую предполагается переход имущества из рук в руки на дату оценки в результате коммерческой сделки между добровольным покупателем и добровольным продавцом после адекватного маркетинга; при этом полагается, что каждая из сторон действовала компетентно, расчетливо и без принуждения.

В зависимости от цели определения стоимости предприятия зависят особенности оценки. Так выделяют следующие варианты оценки стоимости предприятия: как действующего, при его ликвидации, в целях инвестирования, целях реструктуризации, с позиции налогообложения.

В процессе управления предприятием и оценки его эффективности, необходимо рассматривать его как действующее, так как такой анализ позволяет более точно и полно учесть все факторы, влияющие на стоимость бизнеса. Таким образом, выявление таких ключевых факторов и установление взаимосвязей между ними позволяет разработать комплексную бизнес-модель. Суть ее заключается в возможности отслеживать процесс формирования стоимости компании и принимать управленческие решения, направленные на ее увеличения.

Исследование было проведено на базе крупного предприятия химической отрасли. Интерес к данной отрасли объясняется тем, что химизация служит мощным

фактором интенсификации экономики и достижения максимальных результатов в различных сферах народного хозяйства при минимальных затратах труда, обеспечивает высокий уровень производительности общественного труда, т.е. является двигателем НТП.

Востребованность химической отрасли особенно в последнее время объясняется ее связью с приоритетными направлениями России: во-первых, химизация определяет НТП различных отраслей (машиностроение, электронная и радиопромышленность, связи, ракетно-космическая техника и др.); во-вторых, использование более дешевых материалов в строительстве при реализации национального проекта "Доступное жилье"; в-третьих, неоспоримое значение химическая отрасль имеет для развития сельского хозяйства и животноводства в решении продовольственной проблемы (капитальные вложения в химизацию с/х обеспечили до 50-70% прироста производства продукции растениеводства и животноводства при значительном снижении ее себестоимости и трудоемкости); в-четвертых, обеспечение населения товарами народного потребления.

Исследуемое предприятие занимается производством минеральных удобрений и другой химической продукцией. В силу специфики технологии производственных процессов основным сырьем является природный газ. До недавнего времени из-за низких цен на газ у российских производителей было ценовое преимущество в отличие от иностранных производителей, а рентабельность производства была достаточно высокой. Однако рост стоимости основного сырья начинает отрицательно сказываться на финансовом состоянии предприятия. С целью сохранения конкурентоспособности ОАО "Тольяттиазот" необходимо повысить эффективность его бизнеса.

Для повышения его конкурентоспособности и улучшения результатов деятельности предлагается построить бизнес-модель предприятия с учетом особенностей химической промышленности. Именно ориентация на специфику организации производства химической продукции позволяет создать адаптированную модель предприятия, принимая во внимание существенные детали. Рассмотрим основные особенности химического производства.

Во-первых, непрерывность производственного процесса обуславливает, с одной стороны, необходимость своевременного обеспечения основным сырьем через магистральные трубопроводы, а с другой, требует четкой организации бесперебойной отгрузки продукции. Для стабильной работы предприятия химической отрасли, как правило, заключают долгосрочные контракты или соглашения с поставщиками и покупателями. В отличие от других отраслей промышленности требуется высокая точность нормирования расходов сырья и постоянное отслеживание запасов сырья и продукции на складах с целью сохранения оптимальных уровней.

Во-вторых, в химической отрасли широко распространена автоматизация производственного процесса, что свидетельствует о низкой трудоемкости и фондоемкости продукции, а также высокой фондовооруженности и производительности труда. В связи с этой особенностью требуется налаженная работа отдела АСУ, для управления агрегатными установками необходим высококвалифицированный персонал.

В-третьих, производственный процесс на химическом предприятии достаточно энергоемкий, поэтому должны выполняться жесткие требования к организации энергосбережения и работы по совершенствованию технологий должны носить постоянный характер.

В-четвертых, в химическом производстве существует проблема неисправимости брака или трудноисправимости брака продукции в силу технологических особенностей или высоких затрат на переработку. В связи с этим обязательным условием организации химического производства является контроль качества входной и выходной продукции, немаловажную роль играет обеспечение контроля над ходом производственного процесса. При развитии сотрудничества между производителями важную роль играют стандарты качества ISO.

В-пятых, производство химической продукции сопровождается получением вредных для окружающей среды отходов. Задача предприятия заключается в минимизации отходов и разработке новых технологий по использованию вторичного сырья, способных принести дополнительный доход или же снизить риск загрязнения окружающей среды.

В-шестых, учитывая сложность химических установок и замкнутость технологического процесса, предприятию требуется заранее планировать проведение ремонтных работ, своевременно и оперативно их осуществлять, что позволит снизить потери дохода из-за простоев.

В-седьмых, в химическом производстве используется мощная минерально-сырьевая база, поэтому одной из стратегических задач является снижение расхода сырья.

В ходе проведенного исследования было установлено, что вышеперечисленные особенности предприятий химической промышленности существенно влияют на стоимость компании через такие показатели, как: стоимость активов, общая рентабельность и будущие доходы.

Факторы, влияющие на стоимость промышленного предприятия, можно разделить на внутренние (подвластные влиянию руководства), и внешние, не зависящие от управленческих решений.

К внутренним факторам стоимости химического предприятия относим: 1) материальные и нематериальные активы и их состояние, которые определяют производственные мощности и выработку продукции (их рыночная стоимость с учетом износа); 2) эффективность использования оборотных, финансовых и трудовых ресурсов, которые формируют результирующие показатели (затраты, доходы, следовательно рентабельность); 3) доходность предприятия от осуществления своей деятельности и реализации инвестиционных проектов с учетом ставки дисконтирования (чистый дисконтированный доход). Используя данные показатели можно определить эффективность принимаемых решений и компетентность руководящего персонала.

Внешние факторы стоимости включают: 1) цены на сырье и его доступность; 2) конъюнктура рынка конечной продукции (соотношение спроса и предложения, уровень цен); 3) емкость рынка и перспективность реализации производимой предприятием продукции на рынке; 4) стабильность экономической ситуации в мире (экспорт продукции) или в стране (реализация на внутреннем рынке).

По последним статистическим данным химическая промышленность активно развивается, в чем не маловажную роль играет экспортная ориентация и благоприятная конъюнктура мировых рынков химической продукции в 2008 г. Так в рейтинге крупнейших компаний России в отраслевой структуре капитализация химической индустрии стремительно выросла с 1,6 % в 2007 г. до 5,2 % в 2008 г. (см. таблицу).

Анализ финансовых и экономических показателей хозяйственной деятельности вышеприведенных предприятий свидетельствует о высокой рентабельности производства химической продукции.

Рыночная стоимость химических предприятий

Место в рейтинге за			Компания	Рыночная стоимость (\$ млн.) на			P/S	P/E
2008	2007	2006		30.06.08	30.06.07	30.06.06		
10	31	26	"Уралкалий"	30750,5	5480,9	3128,2	26,6	97,6
16	53	46	"Сильвинит"	17021,0	2457,3	1565,2	19,1	65,2
58	59	-	"Фармстандарт"	2829,7	2267,6	-	6,4	22,1
32	100	56	"Акрон"	5782,1	1118,3	1287,6	4,7	26,0
133	112	88	"Оргсинтез"	892,6	870,2	698,0	1,1	8,8
62	121	81	"Тольяттиазот"	2719,2	776,9	776,9	3,1	26,2
125	125	95	"Сода" (Стерлитамак)	950,9	735,2	632,3	2,0	9,7
-	143	97	"Азот" (Невыномысск)	-	574,0	618,5		
30	149	139	"Апатит"	6159,1	545,7	330,6	8,9	200,0
-	164	99	"Азот" (Новомосковск)	-	436,7	612,4		
155	168	161	"Верофарм"	552,8	422,5	249,3	4,0	20,0
113	172	-	"КуйбышевАзот"	1108,2	412,5	-	1,6	16,5
147	174	110	"Метафракс"	611,5	402,0	490,8	2,1	8,8
199	177	125	"Калина"	326,7	377,9	370,6	0,8	15,1
204	189	135	Кирово-Чепецкий химкомбинат	307,8	323,2	338,6	52,2	- 22,5
188	207	167	"Азот" (Березняки)	377,5	256,7	227,3	1,2	5,5
-	213	190	"Азот" (Череповец)	-	247,8	159,8		
89	215	121	"Аммофос"	1623,5	243,6	416,2	2,2	10,4
127	228	157	"Дорогобуж"	933,9	187,5	259,6	3,1	17,5
233	242	130	"Азот" (Кемерово)	198,9	165,7	360,4	0,7	11,9
222	269	219	"Минеральные удобрения" (Россошь)	243,0	129,6	115,0	1,5	5,1
-	296	269	"Акрихим"	-	103,8	-		
Капитализация отрасли				74 000	18 000	-	7,8	30,2

Используя метод аналогии, можно утверждать, что стоимость предприятия, как и цена, формируется из полной себестоимости, а также нормы прибыли. Себестоимостью предприятия является все затраты на создание данного хозяйствующего субъекта, т.е. это чистые активы. В качестве нормы прибыли выступает чистый дисконтированный доход за определенный период.

Таким образом, получаем следующую формулу для определения стоимости бизнеса:

$$EC = CA + ЧДД,$$

где EC - стоимость предприятия, CA - стоимость чистых активов, $ЧДД$ - чистый дисконтированный доход.

Суть ее в том, что собственник, желающий продать свой бизнес, во-первых, должен компенсировать все материальные затраты, понесенные на организацию данной хозяйственной деятельности и связанные с приобретением имущества и различных видов активов; а во-вторых, предполагает получить определенный доход, который компенсирует временные, моральные и другие затраты.

В связи с тем, что в современной экономике большая роль отводится качественным характеристикам, мы считаем целесообразным и оправданным учитывать уровень рентабельности при определении стоимости бизнеса, который характеризует насколько эффективно организована хозяйственная деятельность, учтены те или иные риски и компетентен персонал.

На основании последнего делаем вывод, что стоимость промышленного предприятия следует рассчитывать по формуле:

$$EC = CA * (1 + R) + ЧДД,$$

где R - общая рентабельность предприятия.

На наш взгляд, период расчета строго индивидуален для каждой отрасли и зависит от среднего срока воссоздания аналогичного объекта при достаточном обеспечении денежными средствами.

Итак, в нашем понимании стоимость предприятия - комплексный показатель эффективности и результативности хозяйственной деятельности, характеризующий его справедливую цену с учетом уровня рентабельности, ожидаемых доходов и состоянием имеющихся активов. Ориентация на стоимость компании в процессе управления призвано способствовать достижению стратегических целей, повышению эффективности управления, максимизации прибыли.

Е.З. Яшина

*Самарский государственный
экономический университет*

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Актуализация проблематики имиджа региональной системы связана с необходимостью повышения инвестиционной привлекательности территории и ее предприятий. В данном случае под имиджем территории будет пониматься сумма убеж-

дений, представлений и впечатлений людей в отношении места. Имиджи - это упрощенное обобщение большого числа ассоциаций и информации, связанных с территорией. Учитывая процессы глобализации, имидж региона становится все более значимой составляющей управления регионом и другими региональными системами. так как позволяет позиционировать территорию как неповторимую, выделять ее в глазах инвесторов. Под управлением регионом или территориальным управлением понимается управление, определяемое политическим и административно-территориальным делением страны. Территориальное управление предполагает наличие субъекта управления, имеет объектом своего воздействия территорию (регион), предполагает выработку целей развития территории и координацию субъектом управления усилий всех заинтересованных сторон для получения намеченных результатов развития.

В современных теориях и подходах регион исследуется как многофункциональная и многоаспектная система. Наибольшее распространение получили четыре парадигмы региона: регион-квазигосударство, регион-квазикорпорация, регион - рынок, регион - социум.

Эволюция экономической науки отражает повышение роли нематериальных целей и факторов экономического развития, возможности междисциплинарных знаний и перехода регионов на модель устойчивого развития. В новых теориях внимание перемещается на нематериальные факторы размещения: интенсивность, разнообразие и качественный уровень культурной и рекреационной деятельности, творческий климат, привязанность людей к своей местности и т.п.

В полной мере к таким факторам можно отнести и имидж региона. Имидж региона является интегрирующим фактором, в котором находят свое специфическое отражение другие факторы, которые по отношению к региону выступают как вторичные. Поскольку нематериальные факторы труднее, нежели материальные поддаются количественной оценке, требуется создание нового информационно-аналитического инструментария. Прежние подходы ориентировались или на частные интересы производителей, продавцов и потребителей или же на интересы государства. Более современные теории объясняют закономерности размещения в условиях противоречивости индивидуальных, групповых (корпоративных, региональных) и государственных интересов. Кроме того, в отличие от детерминистского описания исследуемых ситуаций, новые теории анализируют и прогнозируют поведение участников процесса размещения в условиях риска и неопределенности.

Современная теория межрегиональных экономических взаимодействий включает в себя и интегрирует частные теории размещения производства и производственных факторов, межрегиональных экономических связей, распределительных отношений, использует результаты теории общего экономического равновесия и международной экономической интеграции.

Предполагается, что органы региональное управления, выражающие интересы населения своего региона, стремятся найти такие экономические решения, которые при имеющихся возможностях наилучшим образом удовлетворяют потребности населения. В настоящее время считается, что рыночная экономика не предполагает полного ухода государства из экономики, а в условиях многоукладной экономики

меняются объекты управления, появляются его новые методы и инструменты. Признавая за территориями право самостоятельно планировать развитие и использовать ресурсы, государство четко обозначает общегосударственные цели единого экономического пространства в условиях интеграции в мировое экономическое пространство. Главной же целью субъекта управления регионом является его развитие.

Можно выделить несколько подходов к региональному развитию, самыми распространенными являются *четыре подхода к развитию региона*:

- формирование регионального сообщества;
- экономическая модель;
- региональный дизайн;
- региональное и стратегическое маркетинговое планирование.

Идея *формирования регионального сообщества* заключается в создании качественной среды обитания для людей, живущих и работающих в данном регионе.

Однако формирование регионального сообщества не может быть единственным параметром для улучшения привлекательности и жизнеспособности региона.

Сторонники второго подхода считают, что *развитие региона зависит, прежде всего, от экономики* и, исходя из этого, рассматривают экономический рост как залог успешного функционирования территории. Однако развитие региона предполагает не только конкретные результаты работы уже имеющихся отраслей, но и внедрение новых производств, увеличение количества инноваций и т. п. Поэтому данный подход также не является идеальным.

Представители третьего подхода, отстаивающие идею *регионального дизайна*, уверены, что в регионе должно быть удобно и комфортно жить. Основываясь на этом, они уделяют большое внимание архитектуре, чистоте и экологичности территории и так далее. Эстетика и улучшение качества жизни рассматриваются ими как фактор позитивного развития региона в целом. Очевидно, что данный подход также ограничен и при определенных условиях не будет не в состоянии сделать регион более привлекательным и удобным (например, при нехватке средств на реализацию архитектурного плана).

Четвертый подход - *региональное планирование*, многие ученые считают неэффективным, поскольку структуры региональных администраций занимаются в основном рассмотрением и оценкой различных проектов, что в большей степени отвечает задачам обеспечения функционирования региона, а не его развития.

Эволюция системы управления с точки зрения классической теории менеджмента протекала от процессов бюджетирования, к долгосрочному планированию и стратегическому планированию территорий. Некоторые теоретики (Т.В. Сачук, О.А.Блинов) считают, что четвертой системой территориального управления должен стать стратегический маркетинг территории. Для многих российских регионов широкая и разнообразная деятельность по региональному маркетингу, своеобразной "продаже" его деловым кругам стала довольно действенным и эффективным рычагом воздействия на экономическое развитие региона.

Стратегический маркетинг территории в его понимании, предполагает целенаправленную деятельность по упорядочиванию, регулированию и созданию условия для развития объектов, расположенных на территории, и процессов, происходящих на территории в

условиях постоянно изменяющейся внешней среды. Стратегический маркетинг территории призван обеспечить устойчивое развитие территории в перспективе.

Однако, все авторы последователи концепции территориального маркетинга как основополагающего элемента стратегического управления регионом, считают, что цели развития территории не являются коммерческими. Но, тогда корректное использование инструментов маркетинга для целей регионального развития требует дополнительного исследования; так как под некоммерческим маркетингом понимается маркетинговая деятельность некоммерческих образований и отдельных лиц в конкурентной среде, связанная с удовлетворением потребностей населения, отдельных групп населения в общественных благах, услугах, идеях, которые действуют в общественных интересах и нацелены, в первую очередь, на максимизацию социального эффекта, и оно является существенно отличным от общепринятого понимания маркетинга и его инструментов.

Мы полагаем, что оптимальной моделью управления, учитывающей многоаспектный контекст регионального развития является стратегический PR или стратегическое управление связями с общественностью. PR-менеджмент мы рассматриваем как функцию управления, выполняемую компаниями (правительствами, торговыми и профессиональными ассоциациями, некоммерческими организациями, отраслью туризма и путешествий, системой образования, профессиональными союзами, политиками, спортсменами и СМИ), которая помогает организации достигать эффективных связей с различными типами аудиторий с помощью понимания мнения аудитории, ее отношения и ценностей. Современная деятельность PR переросла рамки маркетинга и оформилась в самостоятельную функцию управления. И если территориальный маркетинг как самостоятельный вид маркетинга находится в процессе становления, то технологии паблик рилейшнз могут быть органично наложены на цели регионального управления, став высокоэффективным инструментом их достижения. Миссия связей с общественностью - выработать позитивное отношение к носителю имиджа, не дать среде быть агрессивной.

Однако в теоретических подходах к теме современного регионального развития мы не нашли ни одной попытки решить эту задачу средствами стратегического PR.

Управление развитием региона несет значительную социально-этическую, социально-ответственную нагрузку, поскольку максимизация доходов от использования ресурсов территории в настоящем времени должна соотноситься с гарантированностью устойчивого развития территории на длительную перспективу в целях всех слоев общества.

Стратегический уровень управления предполагает наличие ситуационного анализа по нескольким направлениям: внешняя и внутренняя среда, аудит собственных ресурсов. Внешняя среда территории может быть представлена контролируруемыми факторами - внутренняя среда района и внешняя среда. Внутренняя среда может быть сведена к трем составляющим: комплекс ресурсов территории (природные, технологические, социальные), параметры текущего социально-экономического состояния района (финансы, социальное и экономическое благополучие, уровень развития производственной и непроизводственной сферы) и ситуационные факторы внутри соответствующего органа исполнительной власти как некоей организации

(коллективного менеджера), осуществляющего управление (цели и задачи управления, структура организации, технология принятия и реализации решений, квалификация и мотивация персонала).

Внешняя среда района представлена микро и макро уровнями. Внешнюю микросреду территории составляют: потребители ресурсов территории и общественных благ, другие территории (территории-конкуренты), вышестоящие органы власти и головные организации (учреждения), филиалы которых находятся на территории района. Внешняя макросреда территории может быть представлена через комплекс политических, экономических, социокультурных и технологических факторов, изменение которых на макроуровне может оказать воздействие на развитие территории.

Фактическая реализация стратегического управления средствами PR на практике осуществляется с использованием основного инструмента PR - имиджа района, управление его распространения в глазах всех заинтересованных групп общественности.

Несмотря на то, что субъектом управления развитием региона мы назвали органы управления, многие авторы указывают на то, что "коллективный менеджер" для целей регионального PR может быть дополнен и другими субъектами. Таковыми могут быть:

- коммерческие предприятия, успех бизнес-деятельности которых, определяется, в том числе известностью территории, культурными объектами территории, в том числе объектами, связанными с национальной культурой, природными ресурсами территории;

- некоммерческие организации, деятельность которых ориентирована на развитие сотрудничества и кооперации с аналогичными некоммерческими организациями, расположенными в других регионах, например, землячества, ассоциации предпринимателей, ассоциации муниципальных образований других субъектов Российской Федерации, а также те некоммерческие организации, которые заинтересованы в поиске новых партнеров и друзей;

- частные лица, которые в силу своей производственной деятельности или умений, навыков, достижений в области литературы, искусства, спорта, культуры и других видов деятельности заинтересованы в расширении своей известности и развитии сотрудничества с другими частными лицами.

Маркетинг опирается на условия конкуренции. Но конкуренция и все инструменты, повышающие конкурентоспособность региона будут находиться в противоречии с основным условием развития - во-первых, стабильного развития, во-вторых, с правилом экономического равновесия в многорегиональной системе, которое предполагает множество вариантов развития экономики, которые нельзя улучшить для одних регионов, не ухудшая положения других (оптимум Парето).

Кроме того, мы не можем рассматривать регион как автаркическую систему, любой регион как субъект Российской Федерации является элементом более крупной системы, кроме того, сам состоит из элементов - различных муниципальных образований. В соответствии с необходимостью экономического равновесия в многорегиональной системе, если каждый регион находит оптимальное решение, исходя из интересов своего населения, то единственный случай экономического равновесия в системе регионов - когда для каждого из них обмен становится взаимно выгодным. А это означает, что в условиях региональной экономики понятие конкурентоспособности региона является некорректным, так как априори несет угрозу нарушения ус-

тойчивости в развитии. В этом случае именно органы власти и выбранная ими политика регионального управления будет тем центром влияния, которые задают общие условия существования всей системы. PR как функция управления, реализуемая компаниями (правительствами, торговыми и профессиональными ассоциациями, некоммерческими организациями, отраслью туризма и путешествий, системой образования, профессиональными союзами, политиками, спортсменами и СМИ), которая помогает достигать эффективных связей с различными типами аудиторий с помощью понимания мнения аудитории, ее отношений и ценностей. PR в управлении регионом требует нового понимания роли и задач органов власти, которые должны создать условия для устойчивого развития регионов за счет максимального удовлетворения потребностей жителей и организаций (коммерческого и некоммерческого характера) своей территории в условиях конкурентной среды.

На первом этапе постановки территориального PR необходим поиск партнеров, резидентов, что предполагает проведение публичных мероприятий, в рамках которых определяются основные участники, заинтересованные в осуществлении регионального развития, цели, задачи и принципы сотрудничества, формируются группы экспертов, которые в дальнейшем будут принимать участие в работе по реализации региональных PR программ.

Это даст возможность не только привлекать дополнительные внебюджетные финансовые ресурсы, но и будет важным условием привлечения общественности к решению общих вопросов развития территории. Без широкого привлечения общественности все мероприятия по развитию региона не могут быть эффективными

Возьмем за основу парадигму региона, как квазикорпорации и попробуем применить к нему все особенности стратегического управления корпорацией (предприятием).

В практике менеджмента развитие имеет ряд отличительных характеристик:

- это планируемый и долгосрочный процесс. Развитие - это преобразование всех ингредиентов управленческого планирования: определения целей, планирования мероприятий, выполнения, контроля, внесения поправок по мере необходимости;

- развитие как систематический процесс связывает трудовые ресурсы и потенциал организации с ее технологией, структурой и процессами в области менеджмента;

- это процесс, ориентирующийся на действия. Организационное развитие концентрируется на достижениях и результатах;

- в этом процессе используются услуги консультантов по преобразованиям.

Процесс совершенствования (развития) требует содействия консультантов, оказывающих помощь организации в переориентации ее функционирования;

- это процесс, ориентируемый на проблемы, как процесс развитие пытается применять различные теории и научные исследования по решению этих проблем.

Процесс развития отличается от процессов поддержания функционирования тем, что:

- 1) он вероятен (виртуален), вынесен в будущее,
- 2) моделей будущего может быть множество,
- 3) выбор модели вероятного будущего должно оптимально учитывать все возможные интересы групп, оказывающих влияние на процесс развития,
- 4) выбор модели вероятного будущего должно быть обосновано стратегическим анализом внешней и внутренней среды,

5) выбор модели вероятного будущего должен является управленческим решением и должно осуществляться на уровне субъекта управления системой, подлежащей развитию.

6) должны быть предусмотрены процедуры, обеспечивающие плавный переход от настоящего состояния в желаемое на основе системного подхода и планирования.

Кроме того, любое совершенствование, чтобы оно не было оторванным от действительности, должно быть ориентировано на проблемы. Необходима первоначальная модель развития. Считается, что процесс развития социальной системы является итерационным. Инициирование и разработка первоначального видения системы в развитом состоянии (результата) осуществляется на высшем уровне руководства. Затем в рамках проектной группы осуществляется проработка и построение рабочей модели системы в результативном состоянии, которая на уровне спецгрупп обсуждается более детально и с учетом обратной связи дорабатывается окончательная рабочая модель развития, которая утверждается окончательно высшим руководством и происходит ее распространение - диффузия на широкие слои ответственности. Таким образом, при формировании модели развития проходит три фазы: инициирование, утверждение, диффузия.

Вернемся к процессу стратегического планирования. Пирамида стратегического планирования требует выстраивания следующих элементов (см. таблицу).

Элементы стратегического планирования

Уровень	Элементы
Нормативный уровень	Видение Миссия Идея
Стратегический уровень	Стратегия Стратегические цели
Оперативный уровень	Процессы Мероприятия Проекты

Можно видеть, что структура будущего стратегического результата структурирована также как и имидж организации. Конечно, существует необходимость дополнительных исследований, для определения содержания таких понятий как производственный процесс, технологии, сервис, методы обеспечения качества, корпоративной культуры на уровне региона.

Выявленные ограничения могут быть преодолены при использовании парадигмы "регион как квазигосударство". Здесь одна из главных функций региональной власти - регулирование экономики региона посредством взаимодействия и выстраивания разных форм межрегиональных экономических отношений.

Работа в современной экономике и реализация реального федерализма сопровождается тем, что каждый регион - субъект федерации становится экономической подсистемой с сильной взаимосвязанностью своих основных элементов.

Регион как подсистема национальной экономики имеет экономические связи с федеральными регулирующими системами - федеральным центром и другими ре-

гионами, а также внешним миром. Федеральный центр выступает непосредственным участником отношений с регионами, главным образом в финансовой сфере: в форме межбюджетных трансфертов, прямых расходов федерального бюджета на территориях регионов, предоставления регионам целевых кредитов, покупки-продажи федеральных и региональных ценных бумаг и так далее. Регулирование таких взаимоотношений является одним из главных направлений государственной региональной экономической политики.

Исходя из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1. Полиструктурность региона может быть использована для построения модели региона, отвечающей ожиданиям интересов активных аудиторий.

2. Для целей стратегического управления регионом имидж нужно формировать с учетом максимального сосредоточения интересов всех заинтересованных сил, находящихся как на территории региона, так и вне ее.

3. Управление имиджем региона заключается в координации его соответствия свойствам полиструктурности региона (объективных показателей) и проективных - желаемых, с учетом методов создания и коррекции имиджа.

4. Эффективным является подход к управлению имиджем региона с помощью связей с общественностью. Основная задача региональной власти обеспечить условия для взаимодействия, взаимовыгодного сотрудничества различных активно действующих сил, локализованных как на территории региона, так и вне его.

5. PR-технологии при стратегическом управлении имиджем региона задают интерактивность и коммуникативное пространство, посредством чего создается управляемый имидж региона, который в своем эффективном воплощении представляет собой общее видение настоящего и будущего глазами значимых для региона аудиторий.

6. Стратегическое управление имиджем региона - основной инструмент региональной власти для обеспечения устойчивого развития региона в современных экономических условиях.

Т.Ф. Алиев
*Астраханский государственный
технический университет*

ПРИМЕНЕНИЕ СТАТИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ОЦЕНКЕ НАДЕЖНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Современные перспективы бизнеса невозможно оценить не только без тщательного исследования уже достигнутых результатов, но и без поиска резервов роста масштабов и надежности функционирования. Инструментом такого исследования является статистический анализ, цель которого заключается в выявлении и количественном измерении влияния каждого, отдельно взятого фактора и их совокупности в целом. Следует отметить, что вышеуказанное понятие "надежность" может определяться для предприятия в целом как совокупность надежности каждого отдельного его элемента и надежность их взаимосвязей в пространстве и во времени (по взаимосвязям между элементами и их работоспособностью во времени) под влиянием различных внешних и внутренних факторов, устранение которых, обеспечивает экономическую безопасность функционирования хозяйствующего субъекта.

Анализ публикаций по данной проблематике свидетельствует об отсутствии универсальных подходов к формированию алгоритма статистической оценки сложившегося и прогнозируемого уровня надежности функционирования хозяйствующего субъекта и воздействия внешних и внутренних факторов на результативность бизнеса. В этой связи необходимо использовать комплексный подход для статистической оценки имеющихся резервов роста надежности функционирования предприятия (см. рисунок), в основу которого положены основные параметры деятельности, а также статистические зависимости, представляющие собой взаимосвязи между функцией и аргументами, при которых значения последних меняются в каких-либо пределах на основе случайных процессов. Представленные этапы статистической оценки позволяют количественно измерить и спрогнозировать влияние различных факторов на уровень надежности функционирования, а также смоделировать результаты бизнеса хозяйствующего субъекта.

Совершенствование методических подходов к статистической оценке и прогнозированию результативности бизнеса должно осуществляться с учетом ускоряющихся процессов глобализации, интеграции, интернационализации бизнеса, что в свою очередь требует стандартизации информации, раскрывающей результаты деятельности предприятия.

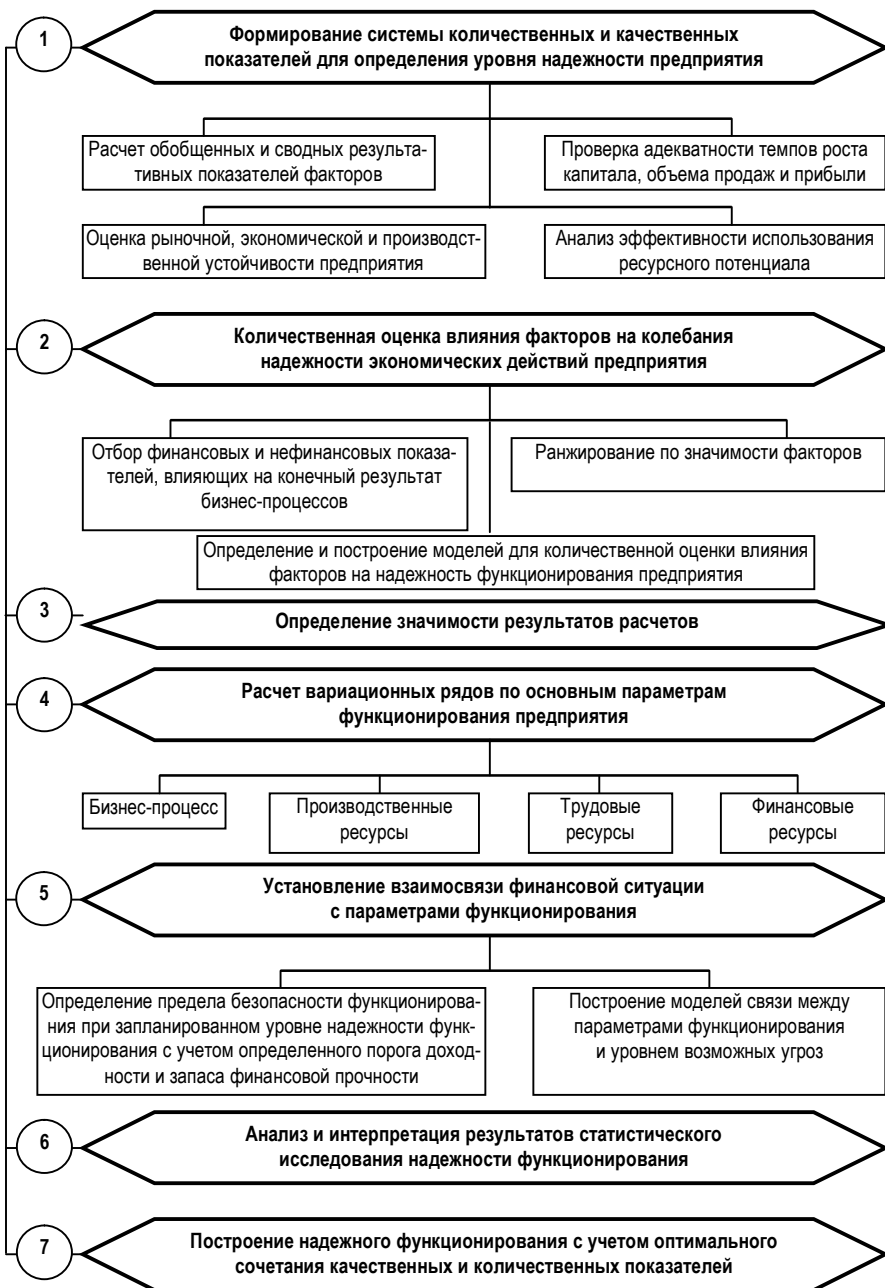


Рис. Статистическая оценка надежности функционирования хозяйствующего субъекта

На наш взгляд, для комплексной статистической оценки надежности функционирования хозяйствующего субъекта необходимо определить систему показателей, характеризующих сочетание оптимальных параметров надежности, эффективности, устойчивости, бизнес-привлекательности и делового потенциала, а также сигнализирующих о возможности хозяйствующего субъекта минимизировать, предотвращать и устранять опасные намерения (угрозы) бизнес-среды. Формирование критериев оценки результативности деятельности организации, ориентированных на широкий круг пользователей, требует решения целого комплекса сложных финансово-экономических и организационных задач, относящихся к компетенции руководства организации, а также руководителей ее финансовых служб. Изложенные проблемы методического характера и подходы к их решению позволяют сделать вывод о необходимости создания в каждой организации целостной системы аналитических базовых и производных характеристик, выделения из них ключевых индикаторов, доступных для восприятия различными субъектами бизнес-отношений для принятия экономически обоснованных управленческих решений.

Таким образом, применение вышеперечисленных этапов статистического анализа надежности функционирования хозяйствующего субъекта позволит изучить характерные особенности предприятия, взаимосвязи различных факторов и показателей деятельности, тенденции, закономерности развития экономических явлений с использованием специфических экономико-статистических методов с целью определения вероятности возникновения потерь, установления зоны экономической безопасности и уровня состоятельности бизнеса и достаточности инвестиций.

О.В. Баканач, Н.В. Проскурина
*Самарский государственный
экономический университет*

О ВОПРОСАХ МЕТОДОЛОГИИ МНОГОМЕРНОГО СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА, МОДЕЛИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Создание разнообразных форм собственности, появление большого числа новых предприятий, в том числе мелких, выдвигают повышенные требования к достоверности и оперативности информации и приводят к необходимости обращаться к рациональным методам статистических обследований. Предпринимателю важно иметь объективную картину развития бизнеса и обоснованный перспективный прогноз. Реально изучаемые объекты и явления практически всегда имеют многопризнаковую природу. Надежное отображение их в экономико-статистических моделях возможно при условии учета комплекса присущих им наиболее существенных характеристик. Так, высокий уровень производительности труда на предприятии не обязательно означает устойчивость его работы, достаточное финансовое обеспечение и

надежность бизнеса. В данном случае для достоверной оценки дополнительно необходимы характеристики ликвидности средств предприятия, структуры капитала, эффективности вложений капитала и т.п.

В настоящее время управляющие структуры стремятся принимать решения на основе тщательного анализа информации, позволяющей понять закономерности экономических процессов и взаимосвязи между ними. Основное внимание при этом направляется на познавательные возможности и условия применения методов анализа, овладение вычислительными процедурами и интерпретацию полученных результатов.

Предметом экономического анализа являются причинно-следственные взаимосвязи, протекающие в экономических системах. При исследовании движения производственных и хозяйственных процессов, причин, факторов, влияющих на сложившуюся ситуацию, и их последствий выделяют следующие этапы проведения экономико-статистического анализа:

- формулировка задач исследования и формирование исходного массива данных;
- определение основных этапов исследования;
- выбор методов проведения анализа;
- предварительный анализ данных;
- проведение различных вычислительных процедур (с помощью пакетов прикладных программ);
- оценка результатов анализа на адекватность;
- обобщение результатов исследования, интерпретация выходных данных и разработка практических рекомендаций.

На практике все перечисленные этапы не всегда можно четко разграничить; некоторые из них можно объединить или исключить. Тем не менее, знание всех этапов позволяет оптимизировать реализацию методов, применяемых при исследовании экономических систем.

Цель и задачи анализа, информационная наполненность системы изучаемых показателей предопределяют выбор методов для проведения анализа.

Методы обработки в экономических исследованиях подразделяются на традиционно статистические и статистико-математические.

К традиционным статистическим методам анализа относятся: метод статистических группировок, расчет обобщающих показателей, вариационный метод анализа, метод параллельных рядов, анализ рядов динамики, индексный факторный и другие методы анализа.

Социально-экономические процессы и явления зависят от большого числа параметров, их характеризующих, что обуславливает трудности, связанные с выявлением структуры взаимосвязей этих параметров. В ситуациях, когда решения принимаются на основе анализа стохастической, неполной информации, использование методов многомерного статистического анализа является оправданным и существенно необходимым.

Методы многомерного анализа применяются при проведении экономико-статистических исследований следующих сфер социально-экономической жизни и видов деятельности: инвестиционной, промышленной, агропромышленной, малого бизнеса и социальной сферы, экологической и др.

При моделировании социально-экономических явлений и процессов на микро-, мезо- и макроуровнях экономики многомерные статистические методы занимают в экономико-статистическом анализе центральное место. Они позволяют обоснованно выбрать модель, которая наилучшим образом соответствует исходным статистическим данным, характеризующим реальное поведение исследуемой совокупности объектов, оценить надежность и точность выводов, полученных на основании ограниченного статистического материала.

Многомерный экономико-статистический анализ опирается на широкий спектр методов.

Проведение системного анализа до изучения взаимосвязей в многомерной совокупности требует иметь представление о связях между отдельной зависимой переменной и группой влияющих на нее показателей. Это может быть осуществлено при помощи множественного корреляционно-регрессионного анализа. При наличии большого количества переменных данный метод не позволяет адекватно снизить размерность признакового пространства. В этом случае возникает необходимость в редукции данных. С этой целью исходные признаки подвергаются определенному преобразованию, которое обеспечивает минимальную потерю информации, что обеспечивается методами снижения размерности, в частности, факторным и компонентным анализом. Эти методы позволяют учитывать эффект существенной многомерности данных, дают возможность лаконичного или более простого объяснения многомерных структур, вскрывая при этом объективно существующие, непосредственно не наблюдаемые закономерности при помощи полученных факторов или главных компонент.

Изучение степени влияния одного или нескольких факторных признаков на результирующий признак по их дисперсиям осуществляется с помощью дисперсионного анализа. При разложении общей дисперсии на две ее составляющие (межгрупповую и внутригрупповую) можно выделить часть, обусловленную действием одного, затем другого, третьего и т.д. факторов в общей дисперсии, т.е. получить возможность измерять их действие.

Методы многомерной классификации предназначены разделять рассматриваемые совокупности объектов, субъектов или явлений на группы, однородные по определенным признакам, причем каждый из рассматриваемых объектов характеризуется большим количеством разных и стохастически связанных признаков. Для решения сложных задач классификации применяют дискриминантный и кластерный анализ. Дискриминантный анализ позволяет решать задачи разделения объектов наблюдения по определенным признакам на однородные группы, например, разбиение совокупности предприятий на несколько групп по значениям каких-либо показателей производственно-хозяйственной деятельности. Методы кластерного анализа позволяют получить достаточно адекватные действительности аналитические результаты, которые могут быть использованы для обоснования дифференцированно-подхода к принятию управленческих решений на различных уровнях экономики.

В экономико-статистических исследованиях часто возникает необходимость выявления зависимости основных результативных показателей от группы факторных признаков. Метод канонических корреляций дает возможность одновременного анализа взаимосвязи нескольких выходных показателей и большого числа определяющих факторов. При этом не требуется отсутствия корреляции как в группе результативных, так и в группе факторных показателей.

В последнее время в практике экономико-статистического анализа применяют современный метод моделирования - нейронные сети, представляющие собой некие блоки со способностью к самообучению и распознаванию образов, классификации и прогнозированию. Они позволяют воспроизводить сложные зависимости, которые не обнаруживаются стандартными статистическими методами, могут справляться с оценками вероятности в неоднозначных ситуациях, с моделями нечеткой логики, т.е. с моделями, легко определяемыми на вид, но с трудом поддающимися алгоритмизации в виде точных правил. Потенциально, нейронные сети могут обнаруживать любые присутствующие в исходных данных повторяющиеся модели, интегрировать большие объемы информации и адаптироваться к изменениям рынков и их условий.

Классификации предприятий по степени их перспективности - это привычный способ применения нейронных сетей в практике западных компаний, при этом нейронная сеть использует множество экономических показателей, сложным образом связанных между собой. Кроме задач классификации нейронные сети находят широкое применение в кластеризации. Особенно эффективен нейросетевой подход в экспертных оценках.

В зависимости от специфики объекта и предмета исследования, информационного обеспечения принимается решение о выборе методов экономико-статистического анализа.

Применение этих методов отличается трудоемкими алгоритмами реализации вычислительных процедур, рассчитанных на привлечение технических средств, сложной интерпретируемостью аналитических результатов. Это требует от пользователя глубокой подготовки как в области математической статистики, так и в той области, где проводятся исследования.

В настоящее время разработано большое количество статистических пакетов программ (Statistica, SPSS, E-views, Stata, SAS и др.), представляющих удобную современную форму программного обеспечения. Их применение значительно упрощает использование многомерных статистических методов. Тем не менее, важно не только собрать и правильно ввести данные, выбрать тот или иной способ их обработки, но и понимать основные идеи статистических методов и предположения, при которых теоретически обоснованы эти методы.

Ф. Вербер

*Высшая школа коммерции,
г. Труа*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЕВРОПЕ

Развитие предприятия - насущная необходимость нашего времени.

Каждодневно предприятие может оказаться в достаточно сложной ситуации. Причин для этого много, и они разнообразны: от потери клиентов до эволюции рынка из-за появления нового конкурента или наступления экономического кризиса...

Для того, чтобы быть готовым к этим возможным трудностям и в какой-то степени предвосхитить их, упрочив свои позиции, предприятие должно постоянно искать пути собственного развития. В настоящее время это вопрос выживания. Предприятие, которое основывается только на своих прошлых достижениях, его манера работы с клиентами устарела и не соответствует требованиям времени, безнадежно отстает. В этом случае только финансовые влияния позволяют ему выжить, но оно неизбежно ослабнет со временем, если не предпринимет усилий для поиска путей развития, и в конце концов прекращает свое существование.

Основные рычаги развития предприятий

Без претензий на представление полной и исчерпывающей информации, касающейся возможных путей развития предприятий, я хотел бы выделить среди них следующие три.

1) Развитие бизнеса.

Прибыль предприятия остается основным смыслом его деятельности, что в конечном счете позволяет двигаться вперед, играть свою роль создателя материальных благ. Определенное число способов это осуществить находятся в руках предпринимателя, в аккомпанементе с хорошо структурированными маркетинговыми действиями. Центром внимания при использовании этой стратегии является клиент. Для того, чтобы развивать бизнес в этом направлении, предприятия должны иметь в виду 3 способа, заслуживающих внимание:

- *завоевать новую клиентуру* (будь то расширение, освоение новых сегментов рынка, увеличение территории влияния или обращение к экспортной деятельности);
- *фиделизация существующей клиентуры* (методы зависят от сектора деятельности, но принцип остается неизменным - удовлетворять требованиям, чтобы сохранить желание остаться клиентом предприятия;
- *продавать больше/продавать лучше*. У предприятия есть клиенты? Тем лучше для него. Именно здесь находится главный источник развития. Предлагая дополнительные услуги, которые увеличивают ценность предлагаемого продукта, предприятие решает две задачи одновременно: фиделизация клиентуры и увеличение доходов с помощью дополнительных продаж и услуг, то что англо-саксонцы называют "кросс-селлинг".

2) Развивать лидирующую позицию на рынке.

Как это сделать? Конечно, инвестируя. Это традиционный и естественный метод: обновлять средства производства, инвестировать в оборудование высокой технологичности, устанавливать новую информационную систему или конструировать новые помещения, более приспособленные для новой деятельности.

Но особенно необходимо использовать инновационные технологии. Во Франции предприятия уделяют недостаточное внимания этому аспекту, а между тем, именно инновации являются наиболее сильным рычагом развития. Они могут затрагивать и продукцию, конечно, и эта сфера приложения является наиболее традиционной, но также инновации должны присутствовать везде на предприятии: во взаимоотношениях, имидже предприятия, его позиционировании, даже в поиске новых каналов сбыта продукции или в создании предложения.

3) Развивать потенциальные возможности.

Развивать потенциал предприятия, значит ориентировать ее деятельность на будущее. Прежде всего - это управление финансовыми средствами, осмотритель-

ный и строгий контроль над затратами. Во-вторых, это подготовка предприятия к деятельности в двух направлениях: управление отношениями с клиентами и повышение квалификации сотрудников.

Управление отношениями с клиентами подготавливает предприятие к будущему, ставя некоторые важные вопросы: Как мы будем конструировать наши будущие отношения с клиентами? Ответив на вопросы такого типа, можно впоследствии привлечь подходящие средства для реализации проектов. Главная цель основывается на утверждении поместить клиента в сердце предприятия: он должен быть главным объектом внимания, так как он является главным рычагом развития и источником роста благосостояния предприятия.

Также мы не можем говорить о развитии предприятия без обучения его сотрудников, и без обсуждения вопроса о создании новых рабочих мест и и повышения компетентности сотрудников. Существуют два основных направления в этом вопросе: во-первых, инициальное образование. Предприятия все больше и больше нуждаются в молодых дипломированных кадрах, хорошо образованных, готовых к взятию новых рубежей, которые постоянно предлагает современный экономический мир, сильно изменившийся за последнее время. Сейчас для молодых поле экономической игры - весь мир (и во время экономического кризиса это еще явственнее видно). Настоятельная потребность нашего времени - сблизить мир образования и мир предприятий. В дальнейшем нужно говорить о непрерывном образовании, которое позволит сотрудникам прогрессировать персонально и развивать предприятие.

Главные препятствия в развитии предприятий

Если существуют рычаги развития, то можно выделить и факторы, тормозящие это развитие.

1) **Финансирование** прежде всего: Все предприятия сегодня сталкиваются лицом к лицу с проблемами финансирования развития. Финансирование исследований для введения инноваций также является большой трудностью, как и финансирование инноваций, которые, собственно, позволяют двигаться вперед к успеху. Например, те же отношения с клиентами, которые представляются как основной рычаг развития, должны финансироваться благодаря собственным фондам, но и при помощи банковских кредитов и государственной власти.

2) **Дух предпринимательства**: без всяких сомнений это также очень важный аспект. Мы должны развивать в предпринимателе желание инвестировать, желание ставить клиента в центр внимания предприятия, желание повернуться в сторону интернационального рынка сбыта продукции. Это состояние духа предпринимательства, которое является основным мотором развития.

3) **Сближение мира профессионального образования и мира предприятий**. Мы описали роль инициального образования молодежи, как важного фактора, вносящего новую компетентность в работу предприятия, и именно этим продиктована необходимость сближения этих двух миров. Переходные мостики между ними должны быть перекинута не только в форме стажировок на предприятии в конце обучения, но и в течение всего периода пребывания студентов в учебном заведении. В этих прямых отношениях может родиться способность к внедрению инноваций, вне-

сению новых идей, желание сделать предприятие лидирующим в своей отрасли и увеличить его благосостояние.

Я хотел бы добавить несколько слов о развитии отношений между регионами. С большой уверенностью могу сказать, что все уже предпринятые нами совместные шаги, и те которые находятся в стадии разработки, увеличивают число международных обменов, способствуют сближению наших культур и наших стран. Такая манера взаимодействия не может быть невыигрышной для обеих сторон сотрудничества. Я действительно желаю, чтобы мы продолжали прилагать усилия в этом направлении с обеих сторон разделяющей нас границы, чтобы увеличить возможные контакты между предприятиями, университетами, которые будут выгодными для всех. Мы во Франции, как и Европе в целом, и в России в частности, имеем те же проблемы, и я лично убежден, что совместная работа на увеличение благосостояния наших регионов поможет нам выиграть это мировое состязание, которое нам предлагает современная экономика.

Е.А. Жилыева

*Астраханский государственный
технический университет*

СТАТИСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В финансовой теории и на практике еще не сложилось устоявшегося подхода к определению сущности внутреннего контроля эффективности функционирования предприятия. Это связано, во-первых, со сложностью и многообразием отношений и форм, объединяемых данным понятием, во-вторых, с недостаточной разработкой теоретических и методических вопросов системы внутреннего контроля.

Зачастую контроль ассоциируется с системой наблюдения и проверки чего-либо, то есть сущность внутреннего контроля отождествляется с понятиями мониторинга и проверки. Проанализировав мнения ведущих ученых-экономистов, можно определить, что внутренний контроль эффективности функционирования предприятия - это комплекс процедур, с помощью которых осуществляется систематическое наблюдение и проверка должностными лицами хозяйствующего субъекта в пределах их компетенции выполнения постановлений Советов, Правлений, решений собраний собственников (акционеров), налогового законодательства, соблюдения бухгалтерского учета нормативно-законодательным актам, сохранности собственности, пресечения хищений, злоупотреблений, с целью определения направлений эффективности функционирования хозяйствующего субъекта. Для проведения качественного внутреннего контроля эффективности функционирования предприятия внутренние контролеры используют соответствующие показатели, разработанные в общей теории статистики, а также в методике экономической статистики, порядок использования которых они определяют самостоятельно.

Одним из наименее разработанных направлений внутреннего контроля эффективности функционирования предприятия является применение статистического инструментария при осуществлении контрольных процедур. Повышение эффективности внутреннего контроля невозможно без применения статистических методов, которые снижают трудоемкость работ, позволяют концентрировать внимание контролеров на наиболее важных моментах или слабых местах, а также являются основой для выявления особенностей, существенных закономерностей развития финансово-хозяйственной деятельности предприятия и взаимосвязей между показателями, ее характеризующих.

Важнейшими особенностями применения статистического инструментария при проведении внутреннего контроля эффективности деятельности являются конкретность исследования; примат качественного анализа, то есть:

- выяснение, прежде всего, условий функционирования предприятия с учетом места и времени его развития;
- выделение однородных совокупностей, прежде всего социальных и экономических факторов изучаемого предприятия;
- видоизменение приемов и методов исследования в связи с изменением ситуации изучаемого предприятия;
- применение системы показателей, позволяющих дать всестороннюю оценку изучаемому предприятию, закономерностей изменения основных финансово-экономических показателей его деятельности и количественных соотношений.

Таким образом, применяя статистический инструментарий: (статистическое наблюдение (в том числе статистические выборочные исследования; определение ошибок и отклонений; определение способа отбора единиц наблюдения - случайный отбор, серийный отбор, систематический отбор и пр.); группировка и классификация; расчет абсолютных, относительных и средних величин; методы исследования динамических рядов; индексный метод; корреляционно-регрессионный анализ; дисперсионный анализ; экспертные оценки; факторный и компонентный анализ; экстраполяция результатов статистического исследования и др.) в системе внутреннего контроля, контролер:

- объективно оценивает фактическое состояние, динамику и тенденции развития предприятия с целью подготовки для руководства этого предприятия экономических обоснованных заключений об эффективности функционирования;
- находит причинно-следственные взаимосвязи факторов, влияющих на основные финансово-экономические показатели предприятия;
- выявляет внутрихозяйственные резервы повышения эффективности производства;
- выявляет неправильно отраженные в бухгалтерском учете причины ошибок и искажений и т.д.

Типичными статистическими процедурами внутреннего контроля являются: процедура выборки данных, в том числе определения риска выборки при тестировании средств контроля; сопоставление остатков по счетам за различные периоды; сопоставление показателей бухгалтерской отчетности со сметными (плановыми) показателями; оценка соотношений между различными статьями отчетности и сопоставление их с данными предыдущих периодов; сопоставление финансовых пока-

зателей деятельности предприятия со средними показателями соответствующей отрасли экономики; сопоставление финансовых и нефинансовых показателей деятельности предприятия. Подведя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что статистические методы при применении процедур внутреннего контроля базируются на изучении деятельности предприятия как сложной динамичной системы, которая состоит из отдельных элементов и обладает внутренними и внешними связями, что обеспечивает глубокое изучение эффективности функционирования хозяйствующего субъекта с выявлением значимых его причинно-следственных связей с учетом их динамичности, взаимодействия, взаимозависимости, комплексности, целостности, соподчиненности с выделением ведущего звена.

Н.Н. Кумарина
*Самарский государственный
экономический университет*

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ, РЕНТАБЕЛЬНОСТИ И ОКУПАЕМОСТИ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОДУКЦИИ РАСТЕНИЕВОДСТВА

Прибыль, рентабельность и окупаемость затрат на производство и реализацию продукции зависит от взаимодействия ряда факторов. Анализ влияния отдельных факторов весьма актуален, так как позволяет объективно оценить результаты хозяйствования, выбрать наиболее целесообразные управленческие решения.

Целью проведения исследования было определение прибыли, рентабельности к окупаемости затрат на производство и на реализацию продукции растениеводства, их динамики и факторов на основе использования информации из годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий Самарской области. Анализ влияния отдельных факторов произведен как в целом за 1997-2006 гг., так и более подробным за 2001 -2006 гг.

Определение размера прибыли, уровня рентабельности и окупаемость затрат и зависимости их динамики от факторов было проведено по основным видам продукции растениеводства - зерну, подсолнечнику, картофелю и овощам открытого грунта.

Учитывая, что анализируемый период продолжителен, и, главное, внутри периода воздействия отдельных факторов изменялось, для целей анализа весь изучаемый период времени 1997-2006гг. разделен на шестилетние периоды, причем в каждом шестилетии выделены два трехлетия. Для 2001-2006 это 2001-2003 гг. - 1-е трехлетие и 2004-2006 гг. - П-е трехлетие и сравнение показателей всякий раз проводилось путем сопоставления среднегодовых данных второго трехлетия с первым.

Начиная с 1998г. прибыль от реализации продукции растениеводства сокращалась, на динамику прибыли оказали влияние изменение цен, себестоимости, физического объема и структуры реализованной продукции.

Таблица 1

Прибыль от производства и реализации основных видов продукции растениеводства в сельскохозяйственных предприятиях Самарской области за 1997- 2006 гг., тыс. руб.

Период	Прибыль, в среднем за год		Абсолютное изменение прибыли
1997-2002	150450	300468	150018
1998-2003	292290	257316	-34974
1999-2004	462496,3	263967	-198529,3
2000-2005	300469	275016	-25453
2001-2006	239316	239907	+591

Таблица 2

Влияние факторов на прибыль от производства и реализации основных видов продукции растениеводства по сельскохозяйственным предприятиям Самарской области за 1997-2006 г.

Год	Относительное изменение прибыли, во 2-м периоде - всего, %	в том числе за счет изменения			
		цен	себестоимости	физического объема	структуры продукции
1997-2002	+99,7	470.0	-374,0	8,5	-4,8
1998-2003	-12,0	151.5	-185,0	24,4	-2.9
1999-2004	-42,43	69,57	-113,74	0,97	+0,77
2000-2005	-8,5	215,2	-224.1	-16,4	+ 16,8
2001-2006	+0.25	311.4	-339.25	-14 s	+42.6

Наибольшее влияние на относительное изменение прибыли оказало повышение цен на продукции растениеводства. Однако цены на продукцию растениеводства возрастали медленнее, чем на промышленную продукцию, используемую сельскохозяйственными предприятиями (техника, ГСМ и др.). Аграрная реформа была ориентирована на институциональные преобразования с целью заменить коллективные формы собственности на частную, однако ослабление государственного контроля за ценообразованием привело к росту диспаритета цен. Так, в 1996 году по сравнению с 1990 г, цена на промышленную продукцию увеличилась в 7201,8 раза, в том числе на сельскохозяйственные машины для растениеводства в 9570. 7 раза, а на сельскохозяйственную продукцию только в 1824,6 раза. Дотации и компенсации существенного влияния на повышение рентабельности сельскохозяйственной продукции не оказали, основная доля их (41.9%) из федерального бюджета была направлена на компенсацию части стоимости комбикормов, закупаемых животноводческими комплексами и птицефабриками.

По Самарской области соотношение индексов цен реализации продукции растениеводства сельскохозяйственными предприятиями и индексов цен на приобретение ими средств производства и услуг составили соответственно: в 2000г -115% и 156%; в 2002 г- 84% и 114%; в 2005 - 87% и 116%.

От решения проблемы диспаритета цен будет зависеть не только финансовая стабилизация, но и оживление инвестиционной деятельности в АПК, особенно в условиях возросшего спроса на отечественное продовольствие.

Основными факторами сокращения прибыли было повышение себестоимости продукции.

Важнейшим фактором повышения себестоимости продукции было увеличение доли материальных затрат. По Самарской области в растениеводстве удельный вес материальных затрат систематически возрастал и составил в 2000 г. 64%, в 2005 г. -69%.

Наиболее существенные изменения в уровне эффективности * сельскохозяйственного производства произошли в области во втором трехлети периода 2001-2006гг. и потому анализ факторов, влияющих на эффективность производства в этом периоде, выполнен более детально.

Прибыль от реализации основных видов продукции растениеводства в 2004-2006 гг. возросла на 591 тыс. р. или на 0,25%.

Разложение изменения прибыли на части позволило определить влияние на него отдельных факторов.

Один из основных факторов изменения прибыли - ценовой. За счет него прибыль возросла на 745195,3 тыс. р. ($1P=147,7\%$). Увеличение прибыли произошло, прежде всего, за счет того, что увеличилась доля продукции растениеводства, реализуемой для переработки и поставки ее в торговую сеть по прямым договорам, минуя посредников. Так по зерну доля такой продукции увеличилась с 60% в 2000 г. до 90% в 2006 г., по подсолнечнику соответственно с 69% до 95%. Расширение сети предприятий, перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию, строительство консервных заводов в сельскохозяйственных предприятиях - необходимое условие ликвидации потерь и сокращения времени доставки продукции к непосредственному потребителю. Относительное изменение прибыли за счет повышения цен составило +311,4%.

На увеличение прибыли во втором периоде оказало влияние и структура реализуемой продукции. Во втором трехлети увеличилось количество реализованного подсолнечника (высоко рентабельной продукции) и его доля в общей выручке возросла с 21% до 28,4% и в прибыли с 49,6% до 59,6%. Увеличилось количество реализованного картофеля в 2,4 раза, и его доля в прибыли возросла с 14% до 24%. За счет изменения структуры реализованной продукции прибыль возросла на 1 101893,1 тыс.р. Относительное изменение прибыли за счет структуры составило +42,6%. Однако на динамику прибыли от реализации продукции растениеводства значительное влияние оказало повышение себестоимости. Повышение себестоимости продукции сократило прибыль на 811856,9 тыс.п. ($J_2= 164,7\%$). Относительное изменение прибыли за счет повышения себестоимости продукции составило -339,25%. За счет изменения физического объема реализованной продукции прибыль сократилась на 34640,5 тыс. р. и, прежде всего, за счет резкого сокращения реализованного зерна.

Относительное изменение прибыли за счет сокращения физического объема реализованной продукции составило- 14,5%.

Действие всех рассмотренных факторов обусловили повышение прибыли на 0,25% (+311,4+42,6-339,25-14,5).

Основными факторами изменения прибыли были: резкое повышение себестоимости продукции и сокращение объема реализованной продукции (зерна).

Дальнейшее развитие факторного анализа предполагает детализацию связи между себестоимостью и ее факторами.

Общие затраты на производство основных видов продукции растениеводства в 2004-2006 гг. возросли на 32,4 % прежде всего за счет увеличения затрат на содержание основных фондов (13,3%), удорожания семян (7,2%) и наименьшее влияние оказало повышение оплаты труда (1,1%).

Во втором трехлетии себестоимость возросла по всем изучаемым продуктам. Себестоимость 1 ц. зерна возросла на 80,5%. подсолнечника на 38,7 %, картофеля на 37,5%, овощей на 18,8%, На повышение себестоимости произведенной продукции оказали влияние увеличивающиеся затраты на 1 га по всем культурам и незначительный рост и даже снижения урожайности некоторых культур.

Наибольший рост затрат на 1 га наблюдался по овощам ($J_{затр.} = 185,6\%$) и картофелю ($J_{затр.} = 133,6\%$).

Урожайность по зерновым культурам снизилась на 29,0%. Таким образом, выполнение многих технологических операций не позволило получить экономию от снижения себестоимости продукции, а наоборот увеличили ее.

Динамика себестоимости продукции связана с трудоемкостью и оплатой труда. В период 2003-2006гг. трудоемкость продукции оставалась высокой, хотя и снизилась по сравнению с предыдущим трехлетием, что связано, прежде всего, с низкой технической обеспеченностью производства. Предприятия испытывают дефицит сельскохозяйственной техники. Так, в 2006г. число тракторов по сравнению с 2001г. сократилось на 6.4 тыс. единиц или на 44,8%. Число тракторов на 1000 га пашни сократилось на 36%, зерноуборочных комбайнов на 1000 га посевов зерновых культур уменьшилось на 25%, энергообеспеченность сократилась на 30%. В структуре основных фондов преобладали здания и сооружения (56,5%).

В результате сокращения трудоемкости ($J_t = 88,6\%$), повышения производительности труда ($J_w = 112,9\%$), себестоимость продукции снизилась на 15569 тыс. руб. Рост оплаты одного чел./Ч. обусловил сокращение прибыли на 57270 тыс. руб.

Существенное влияние на повышение себестоимости продукции оказал рост материальных затрат. Удельный вес материальных затрат в себестоимости продукции составил более 65% и проявилась тенденция к его увеличению и росту материалоемкости. Наибольшая материалоемкость была у подсолнечника - 239р. что объясняется прежде всего высоким удельным весом затрат на содержание основных фондов (32,2%) и семена (21,7%). В результате увеличения материалоемкости продукции материальные затраты на реализованную продукцию возросли на 538367 тыс. р., что сказалось на повышении себестоимости продукции и сокращении прибыли.

В конечном итоге основными причинами повышения себестоимости и сокращения прибыли были: рост затрат на применение средств химизации, более высокая оплата ГСМ, за услуги сторонних, увеличение отчислений на амортизацию, так как нужно было вкладывать средства в обновление техники и др.

Во втором трехлетии общая рентабельность реализованной продукции сократилась на -3,4% (1 1,6-15,0). Изменение уровня рентабельности произошло за счет изменения цен +36,04%, себестоимости - 48,86% и структуры реализованной продукции +9,42%.

Использование индексного метода позволило проанализировать относительное изменение среднего уровня рентабельности продукции. За счет изменения уров-

ня рентабельности отдельных видов продукции и структуры затрат на реализованную продукцию средняя рентабельность за 2004-2006 гг. сократилась на 22,67%; за счет изменения только уровня рентабельности отдельных видов продукции рентабельность сократилась в среднем на 45,12%, за счет увеличения доли затрат на производство более рентабельной продукции (подсолнечника) средняя рентабельность повысилась на 40,9% ($J_R=77,3\%$; 54,88%; 140,9%).

Абсолютное изменение среднего уровня рентабельности продукции (сокращение на -3,4%) произошло за счет изменения рентабельности отдельных видов продукции (-9,535%) и структуры затрат на производство и реализацию продукции (+6,135%).

Используя индексный метод анализа динамики окупаемости затрат получены следующие результаты.

Повышение себестоимости продукции привело к снижению средней окупаемости затрат на (-53,1%) ($I_{0,2}=46,9\%$), изменение цен повысило окупаемость на +91,2% ($I_{0,p}=191,2\%$), структурные сдвиги в реализованной продукции увеличили окупаемость на +8,1% ($I_{0,d}=108,1\%$). В целом средняя окупаемость затрат снизилась на (-3,0%) ($I_{\text{ок.пер.сост}}=97\%$).

Анализ прибыли, рентабельности и окупаемости затрат на производство и реализацию основных видов продукции растениеводства в сельскохозяйственных предприятиях Самарской области позволил сделать следующие выводы.

В целом за период 1998-2006гг. по трехлетиям прибыль сокращалась, и наибольшее снижение произошло в 1999-2004гг. и систематическое повышение цен на реализованную продукцию не перекрыло значительного повышения себестоимости продукции.

Более детальный анализ изучаемой проблемы за 2001-2006гг. показал, что относительное изменение прибыли за 2004-2006гг. по сравнению с 2001-2003гг. составило +0,25% и, в том числе, за счет повышения себестоимости реализованной продукции - 339,25%).

В 2004-2006 резко сократилось (на 42%) количество реализованного зерна и удельный вес прибыли от реализации зерна в общем объеме прибыли сократился по сравнению с 2001-2003гг. с 35,7% до 14,6%.

Основными факторами снижения прибыли было повышение себестоимости продукции, сложившееся за счет увеличения затрат на 1га, особенно по овощам, незначительного повышения и даже снижения урожайности.

Существенное влияние на повышение себестоимости оказало увеличение материалоемкости продукции. Наиболее высокая материалоемкость была по подсолнечнику, что объясняется, прежде всего, высоким удельным весом затрат на содержание основных фондов (32,2%) и семена (21,7%).

Средняя рентабельность продукции снизилась в 2004-2006гг. на -3,4%, средняя окупаемость затрат сократилась на -3,0% за счет повышения себестоимости продукции.

Установленные статистическим путем взаимосвязи прибыли, рентабельности и окупаемости затрат с определяющими их факторами могут быть использованы для анализа экономической эффективности сельскохозяйственного производства и прогнозирования моделируемых показателей с целью разработки комплексных мер, направленных на экономическое и финансовое оздоровление сельскохозяйственного производства.

При этом необходимо комплексно решать вопросы по освоению экономически выгодных технологий производства, применение которых позволит увеличить объемные и качественные показатели, повысить окупаемость затрат.

О.А. Мамаева
*Самарский государственный
экономический университет*

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ЖИЛОЙ НЕДВИЖИМОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Аналитика рынка недвижимости сегодня востребована его участниками, однако профессиональный уровень публикуемых (особенно в средствах массовой информации) исследований часто вызывает сомнения. В настоящее время активно популяризируются различные подходы к изучению рынка недвижимости. В основу исследования рынка жилья г. Самары автором положен метод, разработанный на фундаментальной научной базе известным аналитиком рынка недвижимости Г.М. Стерником. Суть предложенного подхода - выборочный статистический анализ рынка недвижимости, применительно к данной работе - анализ рынка жилой недвижимости (в том числе в разрезе первичной и вторичной его составляющих) в течение десятилетия (1996 - 2006 гг.).

Новеллой работы является предложение автора о выделении в рамках статистического анализа рынка жилой недвижимости следующих отдельных его направлений, различных по целевому назначению, применяемым методам исследования, набору статистических показателей и сфере приложения результатов: общеэкономический анализ рынка жилой недвижимости предполагает изучение влияния макро- и микроэкономических факторов на формирование общего уровня цен на жилую недвижимость города; исследование состояния и динамики основных параметров рынка жилой недвижимости - спроса, предложения и цены; моделирование массовой оценки жилой недвижимости для целей налогообложения или управления недвижимым имуществом включает установление и анализ закономерностей изменения стоимостного эквивалента жилых объектов в зависимости от наиболее существенных для них ценообразующих факторов. Кроме того, автором сформирована обширная система статистических показателей рынка жилой недвижимости регионального уровня. Вместе с тем, показатели в ней четко разделены - каждому направлению анализа соответствует определенная совокупность характеристик. По мнению автора, с практической точки зрения наибольший интерес представляет анализ основных параметров рынка, разработка эконометрической модели оценки стоимости городских квартир и прогнозирование развития рынка недвижимости г. Самары.

Технология анализа рынка недвижимости достаточно широко освещена в экономической литературе, однако существенно необходимые с позиции методологии статистического исследования процедуры, обеспечивающие достоверность полу-

чаемых результатов, не находят там отражения. Так, на первичном этапе выборочного анализа рынка важно установить законы распределения исследуемых совокупностей, проверить однородность выборок и произвести их робастное оценивание.

Авторский опыт свидетельствует, что в процессе реализации указанных "мероприятий" возникают трудности различного характера. К примеру, возможна ситуация, когда изучаемые совокупности не подчиняются известным законам распределения (в данной работе в 16 случаях из 40). Для решения подобных проблем автором предлагается аппроксимировать эмпирические распределения удельной цены кривыми семейств распределения Джонсона, что позволит получить определенные выводы о поведении искомого параметра. Применение методов устойчивого оценивания, в свою очередь, ограничивается законом распределения совокупности. В настоящем исследовании показана эффективность использования для выявления аномальных ценовых наблюдений критерия Граббса в нормально распределенных выборках и критерия Дарлингга в логнормально распределенных совокупностях.

Динамический анализ основного и самого наглядного параметра рынка средней удельной цены выполнен в работе методом негармонического разложения ценового тренда, сущность которого сводится к переходу от изучения динамики исследуемой величины к исследованию ее производных. Реализация предложенного метода в совокупности с применением традиционного статистического аппарата изучения временных рядов обеспечила решение двух взаимосвязанных задач - выявления циклов развития самарского рынка жилой недвижимости (периодичности и амплитуды колебаний) и подбора наилучшей аппроксимации ценовой динамики для целей прогнозирования.

Методической основой массовой оценки жилой недвижимости, выделенной автором в самостоятельное направление анализа, является эконометрическое моделирование ее максимально приближенной к рыночной стоимости путем использования многомерных статистических методов. При оценивании параметров эконометрических моделей внимание исследователя должно уделяться как методам проверки ее статистического качества, так и методам, учитывающим нарушение предпосылок теоремы Гаусса-Маркова. Таким образом, неотъемлемым этапом эконометрического моделирования является проверка предположений Гаусса-Маркова относительно случайных возмущений и статистически значимая их оценка в случае нарушения указанных предположений. Помимо бесспорно необходимых в эконометрическом моделировании тестов на наличие гетероскедастичности и автокорреляции остатков, рекомендуется также проверка случайности уровней ряда остатков как одного из важных статистических свойств остаточной компоненты (к примеру, использованием критерия поворотных точек).

Высказанные автором предложения имеют целью служить совершенствованию методологии статистического исследования отдельного сегмента в структуре рынка недвижимости, но применимы в анализе и других его составляющих. Реализация обозначенной цели в конечном итоге позволит получать прогнозы приемлемого для использования в аналитической и оценочной практике качества, обладающие двумя важными свойствами - обоснованностью и достоверностью.

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАРКЕТИНГОВОЙ КОНЦЕПЦИИ НОВОГО ТОВАРА НА РЫНКЕ ЭЛЕКТРОЩИТОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ

Разработка и внедрение нового товара для компании является достаточно рискованным мероприятием, но для развития компании выходить на рынок с новыми товарами необходимо. После того, как определена маркетинговая концепция нового товара, т.е. определены его основные характеристики, преимущества, которые получает потребитель при использовании нового продукта, возникает необходимость проверки данной концепции.

Для проверки маркетинговой концепции наиболее часто используется conjoint-анализ (совместный анализ). Предметом conjoint-анализа обычно являются результаты ранжирования, выставления оценок или выбора одного варианта товара из нескольких описаний. Описание товара дается в терминах его атрибутов или характеристик и иногда сопровождается графическим изображением. В результате анализа рассчитывается полезность - степень предпочтения покупателем различных уровней атрибутов.

Задачей данного исследования являлась проверка маркетинговой концепции электрощитов управления и автоматики производственной компании. Данная продукция не является серийной и производится для каждого проекта индивидуально.

В результате предварительного опроса экспертов было определено, что различие в требованиях к щитам управления и автоматики зависят от типа капитального объекта, для которого производится щит. Были выделены следующие типы объектов:

- жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ);
- культурно-развлекательные (аквапарки, парки аттракционов и т.д.);
- промышленные (производственные линии, цеха);
- административные (офисные и административные здания).

Необходимо было определить: какие требования к щитам управления и автоматики имеются для каждого типа объектов, какие уровни атрибутов являются наиболее предпочтительными. Результаты исследования должны были помочь компании в разработке дифференцированного подхода в разработке программы продвижения и обслуживании клиентов - строительных организаций и их подрядчиков, в зависимости от типов возводимых объектов.

Для проведения анализа были выбраны следующие атрибуты и их уровни:

- Марка комплектующих устройств (Комплекующие): ABB, Schneider Electric, ИЭК;
- Материал корпуса (Материал): Металл, Пластик;
- Схема управления (Схема): Релейная, На контроллерах;
- Производство корпуса (Корпус): Россия, Импорт;
- Тип индикации (Индикация): Светодиодная, Неоновая.

Для проведения исследования был применен статистический пакет SPSS, имеющий встроенный модуль FPCA - полнопрофильного соjoint-анализа, позволяющего использовать все уровни атрибута и рассматривать все профили.

Групповой соjoin-анализ позволил определить важность атрибутов товара и полезность различных вариантов этих атрибутов (см. рисунок).

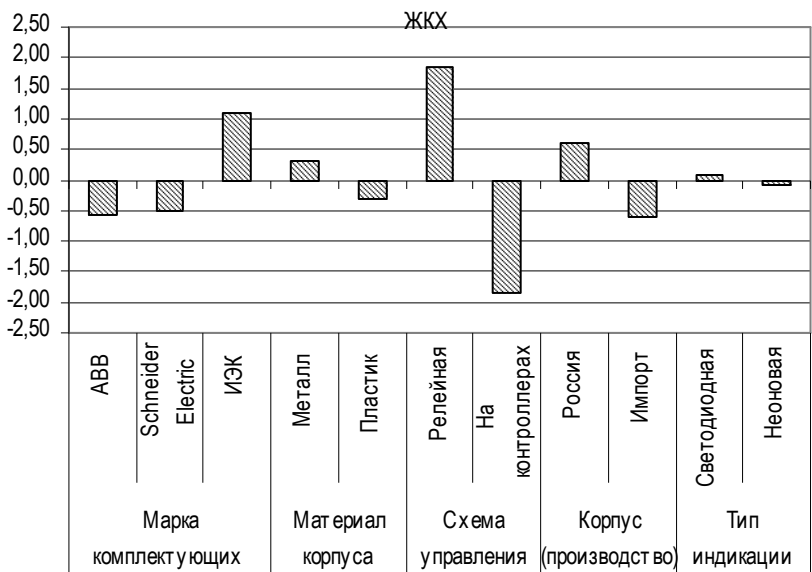


Рис. Полезности объектов ЖКХ по уровням атрибутов

Для объектов жилищно-коммунального хозяйства наибольшую значимость имеет схема управления. Предпочтение отдается релейной схеме, что объясняется небольшим количеством управляющих функций. Следующим по значимости идет марка комплектующих. ИЭК более предпочтителен, возможно, как наиболее дешевый вариант. Далее следует корпус, предпочтение отдается отечественным корпусам, как более дешевым. Замыкают список материал корпуса - металл более предпочтителен, чем пластик. Тип индикации практически не влияет на полезность.

Для культурно-развлекательных и промышленных объектов наиболее важной характеристикой является марка комплектующих. Причем предпочтение отдается импортным производителям, особенно АВВ, что объясняется значительными энергетическими нагрузками и, следовательно, повышенными требованиями к электроцитам. На втором месте по значимости является схема управления. Предпочтение отдается схеме на контроллерах, что так же вполне объяснимо: как в случае культурно-развлекательных, так и в случае промышленных объектов обычно присутствуют значительное число функций и процессов, которыми необходимо управлять. Тип индикации для объектов обоих типов предпочтительней более дешевый - неоновый.

Для культурно-развлекательных объектов, примерно на том же уровне значимости следует материал корпуса (предпочтительнее металл), а для промышленных объектов - кто производитель корпуса (импорт). На последних местах по значимости, соответственно - отечественный производитель корпусов (для культурно-развлекательных) и пластик (для промышленных).

Что касается административных объектов, то (по порядку убывания значимости) предпочтение отдается релейной схеме, импортным корпусам, комплектующим АВВ, неоновой индикации, а материал корпуса практически не играет никакой роли при выборе.

Р.Р. Насибулин

*Саратовский государственный
социально-экономический университет*

АНАЛИЗ СТРУКТУРНЫХ РАСПРЕДЕЛЕНИЙ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ВИДАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Совершенствование методологии статистического исследования предпринимательской деятельности и ее реализации на практике являются неперенным условием грамотного управления развитием экономики. Статистический анализ обслуживает все сферы экономики. Задачи такого анализа осложнены невиданной ранее быстротой трансформации и производства, и общественных отношений. Следующие друг за другом и иногда перекрывающиеся друг друга структурные изменения в экономике нередко кардинально изменяют конъюнктуру рынка и стратегические направления предпринимательской деятельности иногда вопреки долгосрочным прогнозам. Поэтому очень важно располагать способами оперативной и достоверной оценки риска того или иного управленческого решения, особенно в ситуациях неопределенности.

В этой связи актуальным является развитие статистической методологии исследования структурных распределений и структурных сдвигов индикаторов функционирования предприятий по видам предпринимательской деятельности.

Структура каждого индикатора (показателя) может конкретизироваться фактическим, планируемым или прогнозируемым состоянием; типичным или эталонным образцом. Причинно-следственная взаимообусловленность количественных значений индикаторов, которая может быть прямой или обратной, непосредственной или транзитивной, тесной или умеренной, отражается и на взаимозависимости их структур, в частности - пропорциональности распределения индикаторов по видам предпринимательской деятельности, которая с течением времени изменяется. Каждому административно-территориальному образованию (региону, муниципальному образованию) свойственна определенная, сложившаяся к настоящему времени, особенность распределения индикаторов экономического развития.

Представляется, что распределение одного или нескольких индикаторов по видам предпринимательской деятельности может служить центром (реальной средней) структурных распределений остальных индикаторов - важным ориентиром специфической особенности развития экономики территориального образования.

Мониторинг динамики коэффициента структурных отличий индикаторов предпринимательской деятельности от центрального ориентира позволит от описательной характеристики тенденций изменения структур отдельных показателей перейти к достаточно четкой количественной оценке направлений и скорости изменения отклонений структурных распределений индикаторов от центра распределения, сдвига самого центра и степени его типичности.

Пояснением выдвинутых здесь положений могут служить результаты анализа структурных распределений группы индикаторов одного из муниципальных образований (МО) Саратовской области:

x_1 - среднегодовая численность работающих в организациях (чел.);

x_2 - стоимость основных фондов (на конец года, тыс. руб.);

x_3 - оборот организаций (тыс. руб.);

x_4 - объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами в фактически действовавших ценах (тыс. руб.);

x_5 - инвестиции в основной капитал (тыс. руб.), по видам экономической деятельности: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды за 2005, 2006 годы.

Вычисленные за каждый год значения шкалированного нами, нормированного (в пределах от 0 до 1) коэффициента структурных различий К. Гатева.

$$L_{x_i x_j} = \frac{1}{2} \sum |d_i - d_j|, \quad (1)$$

где d_i , d_j - доли двух индикаторов (x_i , x_j) в общем итоге ($i, j = \overline{1, 5}$), образуют симметрические матрицы, элементы главной диагонали которых равны нулю, в частности за 2005 год:

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	\bar{L}_{x_i}	r_i
x_1	-	0,11	0,17	0,11	0,32	0,18	2
x_2	0,11	-	0,22	0,09	0,36	0,20	4
x_3	0,17	0,22	-	0,10	0,28	0,19	3
x_4	0,11	0,09	0,10	-	0,14	0,11	1
x_5	0,32	0,36	0,28	0,14	-	0,28	5

Структура индикатора x_j , для которого величина

$$\bar{L}_{x_j} = \frac{\sum_{j=1}^{n-1} L_{x_j} \cdot X_j}{n-1}, \quad (2)$$

где n - число индикаторов структуры которых попарно сопоставляются за определенный период или на момент времени, окажется минимальной, может рассматриваться как центральная из всех сравниваемых.

Сопоставив средние значения коэффициента К. Гатева (2) и их ранги (r_j) за ряд лет:

2005		2006	
\bar{L}_{x_j}	r_j	\bar{L}_{x_j}	r_j
0,18	2	0,13	2
0,20	4	0,21	5
0,19	3	0,15	3
0,11	1	0,12	1
0,28	5	0,19	4

можно сделать следующие выводы. Минимальной в 2005 году оказалась величина \bar{L}_{x_j} для индикатора x_4 - объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами в фактически действовавших ценах (тыс. руб.) (0,11) и в 2006 году его структура по видам экономической деятельности также занимала центр распределения структур анализируемых индикаторов ($\bar{L}_{x_4} = 0,12$). При этом значения показателя (2) в течение двух лет для большинства индикаторов не превышали 0,20, что указывает на существенную схожесть структурных распределений соответствующих индикаторов по рассматриваемому МО. В данной ситуации структура индикатора x_4 может быть признана ориентиром типичности структурных распределений показателей функционирования предприятий данного МО по видам предпринимательской деятельности.

Кроме того, коэффициент структурных сдвигов (2) для индикатора x_4 в 2006 г. по отношению к 2005 году составил 0,07, что отличает незначительность отклонений в его структуре за истекший год. Мониторинг типичности структуры данного индикатора во времени позволит выделить ту или иную тенденцию его устойчивости в качестве ориентира (центра) структурного распределения других индикаторов. Одна из них - при отсутствии или незначительных структурных сдвигах в самом индикаторе x_4 , а другая - при значительных структурных сдвигах в нем. Первая будет свидетельствовать о стабильности центра структурных распределений индикаторов во времени, а вторая - о его смещении.

В обоих этих случаях возможно приближение или отдаление всех сравниваемых структур индикаторов от центральной и друг от друга.

Такой подход существенно дополняет известные в статистике методы характеристики роли структурного фактора в изменении взаимосвязанных индикаторов социально-экономического развития административно-территориальных образований.

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ РИСКОВ НА УСТОЙЧИВОСТЬ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

В условиях мирового финансового кризиса наиболее остро встает проблема обеспечения устойчивости банковской системы. Для ее решения необходимо нейтрализовать влияние ряда негативных факторов (рисков). Построение эффективной системы обеспечения устойчивости банковской системы во многом зависит от правильного выбора критерия классификации рисков на различные группы (см. рисунок).

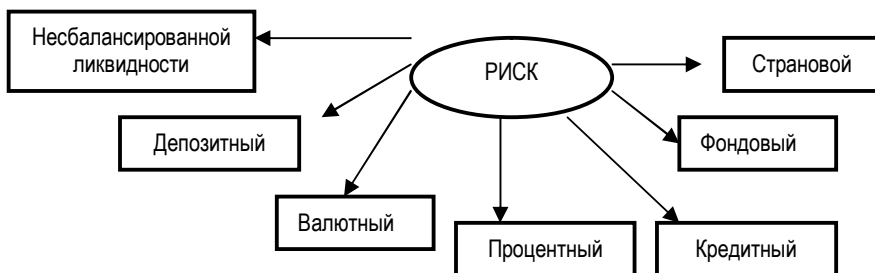


Рис. Классификация рисков, влияющих на устойчивость банковской системы

Сложность проблемы оценки уровня устойчивости банковской системы региона определяется двумя главными аспектами:

- поток информации по состоянию финансовой среды огромен и разнороден;
- множественность и разнохарактерность потребителей.

Первый (информационный) аспект при решении поставленных задач характеризуется ростом общего объема информации при парадоксальном увеличении нехватки ее по вопросам, представляющим наибольший интерес. Второй аспект требует, чтобы исследователь представлял результаты интерпретации освоенной информации в графической и текстовой форме, доступной для потенциального потребителя.

Определение основных тенденций в области устойчивости банковской системы региона невозможно без знания закономерностей их развития во времени и пространстве. В процессе изучения данной проблемы необходимо решить следующие главные задачи: во-первых, выявить возможные случаи проявления риска; во-вторых, оценить масштабы предполагаемого ущерба; в-третьих, найти способы предупреждения или источники возмещения ущерба. Существующие приемы и методы управления риском включают этапы распознавания риска, его количественной оцен-

ки, регулирования и контроля. Изучение закономерностей может быть осуществлено многими статистическими методами, в частности, регрессионным, корреляционным и факторным анализом.

Факторный анализ - общий термин для ряда статистических методов, которые успешно применяются для изучения скрытых явлений и связей в региональной экономике, представленных многомерными наборами наблюдаемых случайных величин.

Главные компоненты являются характеристическими векторами корреляционной матрицы. Множество главных компонент представляет собой удобную систему координат, а их вклад в общую дисперсию характеризует статистические свойства главных компонент. Из общего числа главных компонент для исследования, как правило, оставляют m ($m < k$) наиболее весомых, т. е. вносящих максимальный вклад в объясняемую часть общей дисперсии. Опыт исследований показывает, что $m \approx (0,10 \div 0,25)k$. Для экономической интерпретации полученных результатов самыми наглядными являются случаи, когда $m = 1, 2, 3, 4$.

Таким образом, несмотря на то, что в методе главных компонент для точного воспроизведения корреляции и дисперсии между переменными надо найти все компоненты, большая доля дисперсии объясняется небольшим числом главных компонент. Кроме того, можно по признакам описать факторы, а по факторам (главным компонентам) признаки.

В данной работе было выполнено исследование устойчивости банковской системы регионов Приволжского федерального округа (ПФО) на основе компонентного анализа. Информационный массив сформирован из 35 основных, по-нашему мнению, показателей, характеризующих банковскую систему региона.

В результате проведения компонентного анализа для интерпретации были выбраны четыре фактора. Выбор обуславливается относительным суммарным вкладом факторов в общую дисперсию исходных признаков, который составляет 86,77%.

Как видно из таблицы, качественный состав первой главной компоненты дает представление о сложности ее внутренней структуры. Ее составили не однородные по своей принадлежности показатели. Их можно разделить на следующие группы:

- 1) фондовый риск;
- 2) валютный риск.

Группы показателей, тесно связанные с преобразованными главными компонентами (Варимакс вращение)

Группы, соответствующие главным компонентам	Исходные показатели, включенные в группу
I	X1,X2, X3,X6, X7, X20,X30, X31,X32,X33
II	X4,X5, X15,X16, X19, X22,X23, X26,X27,X28,X29
III	X8,X9,X10,X11,X12, X13,X24, X25,X34, X35
IV	X14, X17,X18,X21

Вторая главная компонента наиболее тесно связана с признаками, характеризующими:

- 1) кредитный риск;
- 2) депозитный риск.

В третьей главной компоненте после Варимакс-вращения сгруппировались следующие показатели:

- 1) страновой риск;
- 2) процентный риск.

Четвертая главная компонента наиболее тесно связана с риском несбалансированной ликвидности.

Следует отметить, что все факторные признаки обладают различными значениями в территориальном аспекте. Конкретные факторы могут характеризоваться достаточно высоким значением в одном регионе, а в другом может составлять небольшое значение, в результате чего данные показатели будут совершенно по-разному влиять на зависимый от них признак.

Вероятнее всего, причиной расхождений результатов факторного анализа можно назвать структурные различия в экономической и социальной сферах жизни регионов, а также географические и территориальные особенности субъектов Приволжского федерального округа. Что вполне объяснимо, поскольку в настоящее время в России проходит многостороннее реформирование.

В итоге обобщенная модель зависимости выделенных факторов финансовой безопасности регионов Приволжского федерального округа примет вид:

$$Y = 18,13F_1 + 5,72F_2 + 3,95F_3 + 2,58F_4 .$$

В заключении хочется отметить следующее: невозможно рассматривать понятие устойчивости банковской системы региона без учета тенденций мировой экономики, находящейся сейчас в условиях кризиса. Поэтому при статистическом исследовании следует также выделять и внешние факторы (риски), способные оказывать не менее существенное влияние.

И.В. Степанова

*Самарский государственный
экономический университет*

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА

Современное экономическое положение субъектов Российской Федерации предопределяет использование разнообразных инструментов оценки экономического потенциала регионов, уровней их социально-экономического развития, финансовой сбалансированности, условий конкуренции на отечественном и мировом рынках и т. д. С другой стороны, такие инструменты необходимы для проведения активной федеральной политики, направленной на устранение межрегиональных диспропорций, укрепление экономической и политической целостности страны.

Для национальной экономики общепризнанной основой макроэкономических измерений и оценок является система национальных счетов (СНС). Система нацио-

нальных счетов представляет собой международный стандарт статистических расчетов на макроуровне, принятый ООН, МВФ, Всемирным банком, Евростатом и рекомендованный для внедрения странам - членам этих организаций. В нашей стране внедрение СНС началось в 1992 году. Логическим продолжением СНС для регионального уровня является система региональных счетов (СРС).

Региональные расчеты отдельных показателей СНС начали проводиться с итогов за 1994 год. Одним из обобщающих макроэкономических показателей, отражающих тенденции развития экономики региона и измеряющихся стоимостью товаров и услуг, произведенных для конечного использования, является валовой региональный продукт (ВРП). На основании теории экономического цикла моделируются потоки стоимости между секторами начиная с производства, затем распределения первичных и вторичных доходов, а также использования доходов на конечное потребление и сбережение. Стоимость при этом постоянно видоизменяется, выступая то в виде добавленной стоимости, заключенной в произведенных продуктах и услугах, то в виде доходов, то в виде расходов. Методологические подходы к формированию составляющих валового регионального продукта претерпевают изменения. Причины таких изменений связаны с внедрением в статистическую практику ОКВЭД, с изменениями в нормативно-правовой базе бухгалтерского учета и налогообложения в РФ и др. В частности, в 2002 году вступил в действие новый Налоговый кодекс, с его внедрением усложнилось получение данных по отдельным подразделениям предприятий, особенно это касается показателей затрат.

К числу нововведений при расчете ВРП по утвержденной методологии относятся: переход при формировании счета производства от отраслей народного хозяйства к группировкам по институциональным секторам; переход от функционального принципа формирования показателей к институциональному. Изменения касаются также технологии расчета ВРП, а также формирования его информационной базы.

Изменения в технологии расчета валового регионального продукта связаны с использованием системы матриц. На каждый сектор и на каждый показатель строится своя матрица. Представляется, что такой способ позволит повысить прозрачность расчетов, выявить ошибки или несоответствия между показателями, и таким образом, улучшится качество и станет более достоверной и сбалансированной сама статистическая информация.

В основе информационного источника ключевой становится форма 1-предприятие для самого важного институционального сектора "нефинансовые корпорации", в котором создается основная доля валового продукта. В связи с тем, что из одной и той же формы загружаются показатели "выпуска", "промежуточного потребления" и "добавленной стоимости", которые раньше заполнялись из формы П-1, 5-з и некоторых других, решается много проблем, связанных с расхождением круга организаций, несоответствия одних и тех же показателей и ряда других. Для расчета "добавленной стоимости", созданной малыми предприятиями используется форма ПМ и бухгалтерская отчетность.

При институциональном подходе и в условиях применения ОКВЭД уточняются границы производства на региональном уровне. В расчет принимаются результаты деятельности совокупности предприятий (юридических лиц), которые действуют на

данной территории, с учетом деятельности совокупности местных единиц (территориально-обособленных подразделений юридических лиц), действующих на данной территории за минусом показателей деятельности совокупности местных единиц, которые расположены на другой территории, но у которых головное предприятие находится на территории данного региона.

При экономико-статистическом анализе институционально-воспроизводственной системы региона, центральное место занимают показатели счета производства. С помощью этих показателей можно получить разноаспектную характеристику структуры производства и структурных сдвигов.

На уровне региона объем валового регионального продукта в основных ценах определяется суммой валовых добавленных стоимостей (ВДС) отраслей экономики. Так, в Самарской области за период с 1997- по 2005 г. доля ВДС в составе валового выпуска снижалась. Причем, наибольшее значение этого показателя за рассматриваемый период имело место в 1998 году 51,43%. В последующие годы доля ВДС в общем итоге выпуска уменьшалась, при этом, наименьшее значение наблюдалось в 2002 году 43,56%. Снижение в 2005 году составило 2,7 процентного пункта (п. п.) по сравнению с 1997, и 5,63 процентного пункта (п. п.) в сравнении с 1998г. Соотношение валовой добавленной стоимости с величиной промежуточного потребления представлено в табл. 1.

Таблица 1

Статистико-экономический анализ показателей счета производства Самарской области за 1997-2005 гг.*

Годы	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Доля ВДС в валовом выпуске %	48,5	51,43	47,70	45,20	45,20	43,56	43,80	43,98	45,80
Соотношение ВДС с промежуточным потреблением %	94,27	105,91	91,35	82,0	82,69	77,0	77,95	78,51	84,48

* Рассчитано по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области.

Уменьшение доли добавленной стоимости в объеме валового выпуска свидетельствует о снижении реальных доходов населения.

Изучение структуры валового регионального продукта по видам первичных доходов позволяет констатировать снижение доли оплаты труда наемных работников (без учета скрытой оплаты труда) на 6 процентных пункта (п.п.) в 2005 по сравнению с 2002 в составе валового регионального продукта. Такое уменьшение доли произошло в результате перераспределения первичных доходов региона в пользу удельного веса показателя валовая прибыль экономики и валовые смешанные доходы, его рост составил 3,8 п.п., и других чистых налогов на производство, удельный вес которых повысился на 2,2 п.п. в 2005 году по сравнению с 2002 годом.

Для оценки стадии конечного использования валового регионального продукта важное значение имеет статистическое изучение благосостояния населения, а именно анализ макроэкономического показателя использования ВРП - фактическое конечное потребление домашних хозяйств.

Таблица 2

Структурно-динамический анализ расходов на конечное потребление и фактическое конечное потребление домашних хозяйств Самарской области в 2002-2005 годах

	2002	2003	2004	2005
Расходы на конечное потребление домашних хозяйств	82,92	86,73	87,42	86,15
В том числе:				
расходы на покупку товаров	64,74	65,82	65,93	65,59
расходы на покупку услуг	11,64	13,21	14,59	14,71
потребление товаров и услуг в натуральной форме	9,54	7,7	6,9	5,85
Расходы на конечное потребление государственного управления, оказывающего индивидуальные услуги, и некоммерческих организаций, обслуживающих домашние хозяйства	9,7	8,4	8,15	8,9
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств	95,62	95,13	95,57	95,05
Расходы на конечное потребление государственных учреждений, оказывающих коллективные услуги	4,38	4,87	4,43	4,95
Расходы на конечное потребление	100	100	100	100

Анализ структуры расходов на конечное потребление и фактическое конечное потребление домашних хозяйств Самарской области в 2002-2005 годах представлен в табл. 2.

Среди расходов домашних хозяйств преобладают расходы на покупку товаров, доля которых за рассматриваемый период стабильно находилась на отметке 65%. Удельный вес расходов на покупку услуг за этот период вырос на 3,07 п. п.

Более подробный анализ воспроизводственного процесса на региональном уровне с использованием системы показателей ВРП позволит определить место региона в территориальном разделении труда; установить соотношение между производством и использованием валового регионального продукта; оценить эффективность регионального воспроизводства; проанализировать важнейшие количественные параметры, отражающие функционирование и развитие институционально-воспроизводственной системы региона.

А.В. Тараскина, В.В. Кузнецов
*Астраханский государственный
 технический университет*

**НАПРАВЛЕНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Развитие предприятий малого бизнеса является неотъемлемым элементом рыночной системы хозяйствования, соответствующим цели экономических реформ в

России, то есть созданию эффективной конкурентной экономики, обеспечивающей высокий уровень и качество жизни населения. Можно отметить, что со стороны государственных органов предпринимаются действия, направленные на преодоление препятствий, для создания благоприятных условий, позволяющих развиваться малому бизнесу. Таким образом, одним из разделов государственной поддержки малого предпринимательства в Астраханской области в рамках целевой программы, является "Аналитические и социологические исследования развития малого предпринимательства (проведение мониторинга деятельности субъектов малого предпринимательства; проведение социологических исследований по вопросам состояния, поддержки и развития малого предпринимательства)", который предполагает применение статистического инструментария. В этих условиях проведение статистического анализа деятельности предприятий малого бизнеса является неременным условием их успеха.

Ключевым моментом в принятии обоснованных экономических решений и оптимизации траектории бизнеса является определение направлений статистического исследования функционирования малого предприятия. Нами принята следующая последовательность статистического анализа деятельности предприятий малого бизнеса (см. рисунок), которая позволит расчлнить объект исследования на составные элементы и изучить их с помощью специальных методик. Такое исследование позволит оценить влияние отдельных направлений бизнеса на результаты работы предприятия в целом, эффективность функционирования отдельных бизнес-процессов, выявить существующие и намечающиеся проблемы.

Деятельность предприятия малого бизнеса имеет несколько составляющих, каждая из которых включает набор ключевых процессов и элементов (видов бизнеса), состояние которых в совокупности определяет тот потенциал и те возможности, которыми располагает предприятие малого бизнеса. Для того, чтобы успешно выживать в долгосрочной перспективе, предприятие малого бизнеса должно уметь выявлять то, какие новые возможности могут открыться для него и какие трудности могут возникнуть на его пути в будущем. Статистический анализ деятельности предприятия малого бизнеса имеет свою специфику, которая определяется его размерами и областью деятельности, а также сегодняшним правовым регулированием в этой области предпринимательства. Поэтому изучение позиций и возможностей предприятий малого бизнеса в целом предполагает поиск ответов на следующие группы вопросов, вокруг которых строится структура системы мониторинга их деятельности:

1. Какие основные цели функционирования?
2. Каковы текущие стратегии достижения этих целей?
3. Какими средствами располагает предприятие малого бизнеса, чтобы реализовать свои стратегии?
4. Каковы вероятные будущие стратегии?

Ответы на первые три группы вопросов должны обеспечить исходные данные для предвидения будущих стратегий. Анализ совокупности сведений по указанным четырем областям дает достаточно полную картину действий малого предприятия. Таким образом, в процессе применения статистического анализа деятельности ма-

лого предприятия предполагается сбор и анализ информации об имеющемся потенциале и уровне его использования, то есть необходимо рассмотреть такие составляющие потенциала, как финансово-экономическая, производственная, научно-техническая, кадровая организационная, маркетинговая.

Статистическое исследование деятельности предприятия малого бизнеса позволит выявить критические точки, а также его сильные и слабые стороны.

Н.Я. Черемных, Г.В. Юльская
*Самарский государственный
экономический университет*

СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОМ АСПЕКТЕ

В условиях активизации мировых интеграционных процессов внешнеэкономическая деятельность становится одним из наиболее приоритетных направлений функционирования как страны в целом, так и отдельных ее регионов.

Перспективы социально-экономического развития региона как самостоятельной территориально-экономической подсистемы национальной экономики, располагающей значительными материальными, трудовыми и финансовыми ресурсами и осуществляющей различные виды деятельности, в современных условиях в значительной мере определяются его внешнеэкономическими позициями.

Следует отметить, что в системе рыночных отношений внешнеэкономическая деятельность стран и регионов осуществляется в условиях довольно жесткой конкуренции между странами и регионами. Так, регионы страны значительно различаются по экономическому потенциалу, по масштабам экономической деятельности, по природным условиям и т.п., что определяет размеры их экспортного потенциала, инвестиционную привлекательность, важнейшие пропорции региональной экономики, и, следовательно, конкурентноспособность на внешнем рынке.

Отмеченное обстоятельство вызывает необходимость наряду с разработкой общих концепций внешнеэкономической деятельности регионов учета конкретных региональных особенностей, анализа динамики, выявления основных тенденций развития товарообмена, рассмотрение его структуры, изучения масштабов и направления потоков иностранного капитала, оценки эффективности внешнеэкономической деятельности отдельных регионов страны.

Теоретические основы изучения внешнеэкономических связей на региональном уровне до настоящего времени недостаточно разработаны и представлены различными концепциями, научными гипотезами, исследованиями отдельных аспектов внешнеэкономической деятельности регионов, не составляющих целостной системы, комплексного подхода к рассмотрению данной проблемы.

Реализация такого подхода требует разработки системы статистических показателей, всесторонне описывающих внешнеэкономическую деятельность региона.

В контексте данного исследования под внешними экономическими связями региона как субъекта хозяйственного комплекса страны понимаются его межгосударственные связи. Соответственно система показателей внешнеэкономических связей региона сформирована с учетом необходимости характеристики масштабов, динамики, структуры, выявления факторов внешнеэкономической деятельности, взаимосвязи с результатами функционирования региональной экономики.

В данной системе выделены три основных блока показателей:

1. Показатели внешней торговли:

- оборот внешней торговли;
- объем экспорта;
- объем импорта;
- доля экспорта в ВРП;
- структура экспорта и импорта по видам товаров и услуг, по странам, с которыми происходит обмен товарами и услугами;
- обновление производственного потенциала в связи с импортом машин и оборудования;
- соотношение экспорта и импорта продовольствия и его влияния на экономическую безопасность и обеспечение продовольствием населения регионов;
- соотношение объемов импорта и производства по отдельным видам товаров и услуг в целях разработки программы защиты отечественных товаропроизводителей.

2. Привлечение иностранного капитала:

- объем иностранных инвестиций;
- структурно-динамические показатели иностранных инвестиций по элементам, видам экономической деятельности, по странам-инвесторам.

3. Показатели производственной кооперации:

- число иностранных фирм;
- численность иностранных работников;
- структурно-динамические показатели по видам деятельности;
- показатели международных связей в области культурного обмена, образования, здравоохранения;
- показатели использования информационных технологий;
- показатели эффективности внешнеэкономической производственной кооперации.

Опираясь на приведенную систему показателей, но не претендуя на исчерпывающую ее реализацию, что не представляется возможным в ограниченном объеме данной публикации, рассмотрим некоторые аспекты внешнеэкономической деятельности Самарской области.

В настоящее время Самарская область является одной из наиболее развитых в экономическом отношении территориальных экономических систем России. По данным конъюнктурных исследований она входит в десятку субъектов Федерации, обладающих высоким производственным и экспортным потенциалом, опирающимся на наличие запасов природных ресурсов и весьма развитую материально-техническую базу производства. Экономика региона характеризуется значительным,

устойчивым экономическим ростом. Отмеченные обстоятельства являются необходимыми условиями развития внешнеэкономической деятельности региона.

Статистические данные за последние годы иллюстрируют динамически развивающиеся международные экономические связи Самарской области.

Внешняя торговля Самарской области (по данным Росстата) за 2000-2006 гг.

Показатели	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Экспорт- всего, млн. \$ США	3514,6	3600,5	3511,1	5070,6	5808,4	6259,8	7798,5
в % к предыдущему году	219,0	102,4	97,5	144,4	114,6	107,6	124,6
Импорт - всего, млн. \$ США	626,2	655,7	798,8	865,5	979,7	1026,9	1102,6
в % к предыдущему году	91,2	104,7	121,8	108,5	113,2	104,8	112,5

По области в течение всего изучаемого периода размеры экспорта значительно превышают показатели импорта. Регион вывозит больше товаров, чем ввозит из-за рубежа. Более детальное рассмотрение показателей экспорта и импорта позволяет заключить, что такое соотношение объемов экспорта и импорта наблюдается как в товарообмене со странами дальнего зарубежья, так и со странами СНГ.

Динамика показателей экспорта и импорта в целом за представленные в таблице годы имеет нарастающую, но не однозначную картину. Если до 2003 года отмечалось неустойчивое соотношение цепных темпов роста экспорта и импорта, то начиная с 2003 года тенденция опережающей динамики экспорта проявляется весьма отчетливо как по цепным, так и по базисным показателям темпов роста. Компаративные индексы с 2003 по 2006 годы (1,33; 1,46; 1,39; 1,61) показывают устойчивую тенденцию значительного и нарастающего опережения роста экспорта над импортом. Но, несмотря на высокие темпы роста торгового экспорта, использование экспортного потенциала региона за последние годы снижается, о чем свидетельствует изменение соотношения экспорта и ВРП региона. За последние три года этот показатель снизился с 19760 до 15560 долларов США на 1 млн. рублей ВРП.

Для региона характерно более тесное сотрудничество с экономически развитыми странами, не входящими в СНГ. Удельный вес этих стран в экспортном обороте в 2006 году составлял 83,8%, в импортном - 81,6%.

Важным аспектом изучения внешнеэкономических связей региона является анализ товарной структуры внешнеторгового оборота. Данные статистики свидетельствуют, что в экспортном обороте Самарской области преобладают минеральные продукты (нефть и нефтепродукты невысокого передела). В 2006 году их доля в объеме экспорта составила 60,8%. Однако, за последние годы отмечалось позитивная тенденция снижения доли сырьевого экспорта: 2003 - 70,5%, 2004 - 62,8%, 2005 - 61,9%. Значительную долю экспорта занимает продукция химической промышленности: с 2000 по 2006 годы она составляла соответственно 13,2%, 17,0%, 18,0%, 16,8%; и третье место по удельному весу в объеме экспорта области занимает продукция машиностроения (машины, оборудование и транспортные средства): 9%, 11,5%,

12,9%, 11,7%. Наметившуюся тенденцию увеличения доли продукции машиностроения в экспорте можно рассматривать как положительный сдвиг, свидетельствующий о возрастающем спросе на мировом рынке на машины и оборудование, произведенные в Самарском регионе.

В структуре импорта наибольший удельный вес имеет импорт машин, оборудования и транспортных средств. С 2003 по 2006 годы он составлял соответственно 51,3%, 54,4%, 54,7%, 49,6%. В целом высокая доля в импорте машин и оборудования оценивается позитивно, так как импорт машин и оборудования направлен на обновление производственных мощностей предприятий региона, что в условиях обострившейся в последние годы проблемы старения оборудования крайне необходимо.

Второе место в структуре импорта занимает продукция химической промышленности, доля которой в общем объеме импорта возрастает: с 2003 по 2006 год она составляет 16,1%, 15,8%, 17,5%, 20,9%.

Следует также отметить снижение в импортном обороте доли продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья с 11,7% в 2003 году до 8% в 2006 .

Таким образом, можно заключить, что в структуре экспорта и импорта Самарского региона происходят позитивные сдвиги в сторону снижения доли сырьевых продуктов в объеме экспорта, повышения удельного веса машин и оборудования в составе импорта и снижения продовольственной зависимости региона от импорта поставок продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья.

Информационное обеспечение блока показателей привлечения иностранных инвестиций данными официальной статистики по Самарской области не позволяет достаточно глубоко проанализировать этот аспект. Однако сравнение базисных темпов роста общего объема инвестиций в экономику региона и иностранных инвестиций свидетельствуют о высокой привлекательности Самарского региона для иностранных инвесторов. Коэффициент опережения роста иностранных инвестиций по сравнению с ростом общего объема инвестиций в экономику региона за последние три года составлял: 2; 1,5; и 2,4 раза.

Важной составляющей международных экономических отношений является сотрудничество стран и регионов в форме производственной кооперации в различных сферах экономической деятельности, создание предприятий с участием иностранного капитала на территории региона, развитие экспортно-импортных услуг.

Данные региональной статистики отражают неуклонный рост числа зарегистрированных предприятий с участием иностранного капитала в Самарской области. С 2000 года их число возросло в 1,9 раза, а среднегодовой темп роста составил 108,4%. Еще более высокими темпами увеличивалась численность работников, занятых на этих предприятиях (в 7,5 раза со среднегодовым темпом роста 128,6%). Следовательно, иностранный капитал вливается в более крупный бизнес.

Возрастающее участие иностранного капитала в региональном бизнесе положительно влияет на результативные показатели экономики, так как в настоящее время он имеет более высокую эффективность. Производительность труда на предприятиях с участием иностранного капитала в 2005 году была в 3,6 раза, а в 2006 году - в 2,2 раза выше общего среднего уровня производительности труда по всем организациям

региона. При этом среднегодовая заработная плата работников этих предприятий превышала общий региональный уровень в эти годы только на 65% и 47%.

В результате, зарплатоемкость на предприятиях с участием иностранного капитала составляла за указанные годы лишь 45,6% и 68,1% от аналогичных показателей по всем организациям региона, что непосредственно характеризует их более высокую эффективность, достижение более высоких результатов при меньших затратах средств.

Таким образом, представленная система статистических показателей обеспечивает комплексный подход в исследованиях внешнеэкономической деятельности регионов, что позволяет использовать их результаты для разработки региональных программ и прогнозов социально-экономического развития. Рассматриваемая система показателей может найти применение и в межрегиональном анализе внешних связей.

О.Ф. Чистик

*Самарский государственный
экономический университет*

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ РЫНОК: АНАЛИЗ ПРОПОРЦИЙ

Для качественной характеристики потребительского рынка изучаются складывающиеся на нем пропорции. Эти пропорции позволяют установить, является ли данный рынок развивающимся, стагнирующим или депрессивным.

Потребительский рынок образуется путем осуществления множества актов купли-продажи товаров. Это товары различного вида и качества, движущиеся по направлению от продавца к покупателю и предназначенные для удовлетворения личных потребностей [1].

Главная функция рынка - доведение товарной массы до конечного потребителя, обмен товаров на деньги потребителя. Объем потребительского рынка определяется стоимостным показателем - суммой розничного товарооборота, соответствующей сумме денежных расходов населения на покупку товаров. В сфере потребительского рынка происходит процесс удовлетворения покупательского спроса. На потребительском рынке представлено множество товаров, разнородных по своим потребительским свойствам.

Различные элементы рынка развиваются в определенном отношении друг к другу, с различной скоростью, а иногда и с разными векторами изменений, что, впрочем, не исключает возможности их тесной связи между собой.

Анализ пропорциональности рынка следует осуществлять по трем направлениям:

- выявление и оценка места (доли) потребительского рынка в экономическом развитии;
- характеристика соотношений объема рынка с другими сопоставимыми явлениями;
- сравнение скорости развития рынка со скоростью других социально-экономических процессов.

Выявление и оценка места потребительского рынка в экономическом развитии осуществлялись нами с помощью показателей удельного веса сферы товарного обращения в экономике РФ на основе информационного ресурса [2; 3; 4]. В общем

объеме валового внутреннего продукта, исчисленного в основных ценах, торговля занимала в 2002-2006 гг. примерно пятую часть. При этом имело место сокращение доли торговли с 23,7 до 22,0%.

Таблица 1

Пропорции потребительского рынка Самарской области

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006
Расходы на покупку товаров на 100 руб. фактических денежных доходов, рублей	82,2	83,8	76,9	66,0	65,9
Объем продажи товаров на 100 рублей реальных денежных доходов, в сопоставимых ценах, рублей	82,2	83,8	82,3	71,8	81,2

На потребительский рынок оказывают воздействие соотношения денежных доходов населения и расходов на покупку товаров (табл. 1).

Таким образом, соотношение между доходами и потребительскими расходами в 2002 г. составляло 1:0,82, а в 2006 г. - 1:0,66, то есть уменьшилось на 0,16 процентного пункта. Исключив влияние ценового фактора, мы получим соотношение, вектор которого имеет ту же направленность, поскольку в сопоставимых ценах (2002 г.) соотношение снизилось на 0,01 процентного пункта (1:0,812). Следовательно, реально соотношение доходов и объема продажи товаров указывает на снижение влияния спроса на денежные покупательные возможности населения. Это свидетельствует о неблагоприятной ситуации, складывающейся на потребительском рынке за рассматриваемый период.

Демографический фактор оказал влияние на пропорции потребительского рынка. За его счет расходы населения на покупку товаров уменьшились на 1915 млн. руб. или на 2,3%, что изменило соотношение фактических доходов и расходов на покупку товаров, которое за счет демографического фактора уменьшилось в 2,8 раза, а по отношению к реальным доходам - в 1,5 раза (табл. 2).

Таблица 2

Влияние демографического фактора на пропорции потребительского рынка Самарской области

Показатели	2002	2003	2004	2005	2006
Расходы на покупку товаров на 1000 жителей в ценах соответствующих лет, млн.р.	25,7	32,8	39,4	45,9	56,8
Объем продажи товаров в расчете на 1000 жителей в сопоставимых ценах, млн.р.	25,7	27,7	29,5	31,2	35,4
Условный размер расходов населения на покупку товаров при условии неизменности уровня расходов на 1000 жителей, млн.р.	84411	83911	83397	82934	82484
Соотношение номинальных денежных доходов и расходов населения на покупку товаров при исключенном демографическом факторе	82,2	65,6	50,2	37,0	29,8
Соотношение реальных денежных доходов и расходов населения на покупку товаров при исключенном демографическом факторе	82,2	77,8	71,7	59,3	53,4

Изменения потребительского рынка могут происходить с различной скоростью и иметь разные направления развития. При этом пропорциональность динамических

изменений относится к категориям важнейших качественных характеристик экономики и социального развития. Характер изменений определяется скоростью развития каждого из изучаемых социально - экономических процессов и соотношением динамических показателей. В табл. 3 приводятся относительные величины изменения социально-экономических показателей во времени, а также показатели, характеризующие пропорции потребительского рынка.

Таблица 3

Динамика денежных доходов населения, оборота потребительского рынка и цен по Самарской области

Показатель	Темпы роста (в % к 2002)				
	2002	2003	2004	2005	2006
Денежные доходы населения (в ценах соответствующих лет)	100,0	124,5	162,0	218,3	269,2
Расходы населения на покупку товаров (в ценах соответствующих лет)	100,0	126,8	151,4	175,3	215,9
Реальные доходы населения (в сопоставимых ценах)	100,0	105,0	113,3	136,3	150,5
Объем продаж товаров населению (индекс физического объема товарооборота)	100,0	106,9	113,2	118,7	134,0
Ценностный фактор (индекс цен)	1,00	1,19	1,34	1,48	1,61
Компаративные темпы роста (соотношения темпов роста)					
Денежных доходов и расходов на покупку товаров	1,000	0,982	1,070	1,245	1,247
Реальных денежных доходов и объема продажи товаров	1,000	0,982	1,001	1,148	1,123
Расходов на покупку товаров и цен	100,000	106,893	113,193	118,734	134,036
Объема продажи товаров и цен	100,000	90,090	84,629	80,407	83,231

Денежные доходы населения росли быстрее расходов на покупку товаров, как в фактических, так и в реальных ценах. В сопоставимых ценах расстояние между ними в последние годы заметно увеличилось: рост объема продажи все больше отстает от роста реальных доходов. Это связано с тем, что цены росли быстрее, чем расходы на покупку товаров, а главное - быстрее, чем объем проданных товаров. В результате инфляции разрыв между скоростью роста продажи и цен постоянно увеличивался. Это свидетельствует о тенденциях удорожания жизни населения.

Статистический анализ пропорций потребительского рынка в Самарской области служит эффективным инструментом информационного обеспечения управления рыночными процессами в регионе.

* * *

1. *Беляевский И.К., Маркова М.В.* Пропорции потребительского рынка: статистический и маркетинговый анализ // *Вопр. статистики.* 2006. № 11.

2. Сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru>.

3. *Российский статистический ежегодник.* 2006: Стат. сб. / Росстат. М., 2007.

4. *Самарский статистический ежегодник, 2007:* Стат. сб. / Территор. орган Федер. службы гос. статистики Самар. обл. Самара, 2007.

СТАТИСТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОРТФЕЛЬНОГО РИСКА

Одним из видов предпринимательской деятельности является инвестирование капитала в финансовые инструменты, обращающиеся на фондовых биржах. Разработанная Г. Марковицем портфельная теория делает возможным оптимально распределить средства между несколькими активами. Она основывается на анализе среднего значения и дисперсии доходностей ценных бумаг и опирается на нормальное распределение. Однако анализ ценовых движений акций, обращающихся на финансовых рынках, показывает, что "хвосты" функций плотностей распределения наблюдаемых доходностей убывают значительно медленнее, нежели для гауссовского распределения. Кроме того, можно видеть сильную "вытянутость" пика плотности распределения в окрестности центральных значений.

Работы Б. Мандельброта и Е. Фама подхлестнули интерес к эмпирическому анализу распределений финансовых инструментов. Это привело к отказу от нормального приближения, вместо которого было предложено использовать устойчивое распределение Парето как статистическую модель доходности. Такое распределение, как и другие устойчивые распределения, имеет свой "индекс устойчивости" α . Его также называют "хвостовым индексом", теоретические значения которого лежат в интервале $(0, 2]$. В случае $\alpha = 2$ распределение является нормальным.

Для анализа были выбраны наиболее ликвидные акции российского фондового рынка - РАО "ЕЭС России", ОАО НК "Лукойл", ОАО "Ростелеком", АК Сберегательный банк РФ, ОАО ГМК "Норильский Никель" и ОАО "Газпром". Сведения об изменениях рыночных цен выбранных активов были взяты из базы данных ИК "Финам", использовались часовые данные.

Для каждого имеющегося ряда значений формировалась его "логарифмическая доходность" $R_k = \ln \frac{S_k}{S_{k-1}}$ с использованием значений цен закрытия S_k каждого часа.

Анализ выборочных характеристик доходностей активов показал, что наиболее весомым аргументом в пользу отклонения гипотезы "нормальности" является слишком большое значение коэффициента эксцесса. Также теоретически коэффициент асимметрии должен быть равен нулю, его отрицательные значения говорят о смещении распределений.

Проверка соответствия эмпирического распределения нормальному закону осуществлялась с помощью критерия χ^2 . Гипотеза о нормальности распределения доходностей отвергается для всех исследуемых эмитентов. Так, для часовых данных за 2003 год и числе интервалов группировки $k = 12$ были получены следующие

значения $\chi^2_{набл.}$: ПАО "ЕЭС России" - 129,509; ОАО "Газпром" - 33,66; ГМК "Норильский Никель" - 142,68; ОАО НК "Лукойл" - 50,48; ОАО "Ростелеком" - 52,74; АК Сберегательный банк РФ - 85,92. Критическое значение $\chi^2_{k-1,1-a}$ с уровнем значимости $a = 1\%$ оказывается равным 24,73. Во всех случаях $\chi^2 > \chi^2_{k-1,1-a}$, поэтому гипотеза H_0 в соответствии с критерием согласия К. Пирсона должна быть отвергнута для всех эмитентов без исключения.

Устойчивые распределения позволяют адекватно описывать данные, характеризующиеся асимметрией и "тяжелыми хвостами". Более того, анализ соответствия эмпирического распределения теоретическому с помощью критерия χ^2 показывает, что гипотеза H_0 с однопроцентным уровнем значимости принимается для всех эмитентов.

Для описания устойчивых распределений необходимы четыре параметра:

- индекс устойчивости или характеристическая экспонента $\alpha \in (0,2]$;
- параметр скошенности $\beta \in [-1,1]$;
- масштабный параметр $\sigma > 0$;
- параметр положения $\mu \in R$.

Особый интерес представляет параметр α , получивший также название "хвостовой индекс". Значения $\alpha = 2$, $\beta = 0$ соответствуют нормальному закону.

Оценка параметров устойчивых распределений, проводимая с помощью метода максимального правдоподобия, показала, что для выбранных финансовых инструментов параметр "хвостового индекса" $\alpha < 2$. Это говорит о том, что хвосты эмпирических распределений более тяжелы по сравнению с экспоненциальными. Таким образом, проблема "тяжелых хвостов" в финансовых рядах актуальна и для российского фондового рынка.

Классическая теория портфельного инвестирования опирается на гипотезу нормальности. В то же время существуют альтернативные теории, позволяющие перераспределить веса активов, основываясь на устойчивых законах распределения. Проведенное сравнение статистических характеристик различных подходов к вложению капитала выявило ряд неоспоримых преимуществ негауссовского портфеля. Веса акций российских эмитентов получались по историческим данным за 2003 г. Допускалась возможность короткой продажи.

Реализованная доходность полученных портфелей вычислялась по данным 2004 г. В результате оказалось, что классическая теория дала 15,2% прибыли, тогда как устойчивый портфель показал более высокую доходность на уровне 16,34%. Анализ риска инвестиций с помощью оценки среднеквадратического отклонения позволил определить большую рискованность классического портфеля. Однако при использовании устойчивых законов распределения вычисление дисперсии невозможно с точки зрения теории. Именно поэтому необходимо прибегать к альтернативным способам оценки риска.

Предпочтительным является использование "капитала под риском" - VaR, то есть величины, которую не превысят ожидаемые в течение заданного периода вре-

мени потери с заданной вероятностью. Исторически понятие value at risk неразрывно связано с дельта-нормальным методом, который был впервые реализован банком *J.P.Morgan* в своей системе *RiskMetrics*. В его основе лежит гипотеза о нормальном законе распределения логарифмических доходностей факторов рыночного риска. В таком случае доверительный интервал $(1 - \theta)$ всегда характеризуется единственным параметром - квантилью $(k_{1-\theta})$. Величина VaR на уровне $(1 - \theta)\%$ будет определяться следующим образом:

$$VaR = k_{1-\theta} \sigma ,$$

где σ - стандартное отклонение.

В случае устойчивых распределений дельта-нормальный метод можно модифицировать следующим образом:

$$VaR = k_{1-\theta, \alpha} \sigma ,$$

где $k_{1-\theta, \alpha}$ - квантиль устойчивого распределения с параметрами $\beta = 0$, $\sigma = 1$, $\mu = 0$, а для оценки волатильности используется масштабный параметр устойчивых законов σ .

Результаты оценки риска представлены в таблице.

Следует отметить два обстоятельства. Во-первых, риск инвестиций устойчивого портфеля оказался меньше. Это означает, что использование устойчивых законов распределения предпочтительнее классического подхода. Вместе с большей доходностью такая стратегия формирования портфеля ценных бумаг окажется полезной для инвесторов. Во-вторых, модифицированная оценка капитала под риском даёт меньшие величины при уровне значимости $\theta = 95\%$ и большие при $\theta = 99\%$. Это можно связать с тем, что устойчивые законы более точно описывают вытянутость распределений и учитывают тяжесть хвостов. Такая оценка VaR будет более адекватно отражать ситуацию на фондовых рынках, особенно в моменты повышения волатильности.

Таблица

Уровень доверия θ , %	Дельта-нормальный метод		Модифицированный дельта-нормальный метод	
	Классический портфель, %	Устойчивый портфель, %	Классический портфель, %	Устойчивый портфель, %
95	-3,165	-3,149	-2,834	-2,805
97	-3,619	-3,601	-3,528	-3,500
99	-4,475	-4,452	-5,884	-5,871

Проведённый статистический анализ эмпирических законов распределения доходностей российских акций доказывает неправомочность использования нормального приближения. Использование устойчивых законов более полно отражает характер поведения цен финансовых инструментов, а значит, позволяет сделать более точной оценку доходности и риска инвестиций в акции, что может быть с успехом использовано для преумножения вкладываемого капитала.

Секция 6
**ЭКОНОМИКА ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

Е.Г. Агапова
*Самарский государственный
экономический университет*

**ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОППОНЕНТОВ
НА КОНФЛИКТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Практика деловых отношений показывает, что от того, как партнеры (собеседники) умеют налаживать контакт друг с другом, во многом зависит решение проблем, в том числе возникших при разработке и внедрении инноваций. При общении с человеком необходимо, прежде всего, определить, какие особенности его поведения в конфликтной ситуации обусловлены его темпераментом - врожденным и самым устойчивым свойством личности. Это позволит предвидеть его реакцию на те или иные жизненные обстоятельства, предотвратить конфликты, преодолеть барьеры общения.

Традиционно выделяют четыре типа темперамента: сангвинический, флегматический, холерический, меланхолический.

Сангвиник жизнерадостен, энергичен, инициативен, восприимчив к новому, быстро сходится с людьми. Легко контролирует свои эмоции и переключается с одного вида деятельности на другой.

Флегматик уравновешен, медлителен, тяжело приспосабливается к новым видам деятельности и новой обстановке. Долго обдумывает новое дело, но, начав его выполнение, обычно доводит до конца. Настроение, как правило, ровное, спокойное.

Холерик активен, предприимчив, отличается большой работоспособностью, упорством в преодолении трудностей, однако подвержен резким сменам настроения, эмоциональным срывам, депрессии. В общении бывает резок, несдержан в выражениях.

Меланхолик впечатлителен, повышенно эмоционален, при этом больше подвержен отрицательным эмоциям. В сложных ситуациях склонен проявлять растерянность, терять самообладание. Мало предрасположен к активному общению. В благоприятной обстановке может хорошо справляться со своими обязанностями.

Анализ влияния особенностей темперамента на уровень конфликтности и поведение личности в конфликтной ситуации был проведен в студенческой группе. Уровень конфликтности оценивался по результатам специального тестирования (в баллах) и на основе самооценки.

Результаты исследования, представленные в таблице, говорят о том, что в группе большинство студентов имеет сангвинический тип темперамента, много студентов, имеющих холерический тип темперамента, не выявлено ни одного флегматика, но есть меланхолики.

Типы темперамента и уровень конфликтности

№ респондента	Тип темперамента	Уровень конфликтности по тесту (баллы)	Уровень конфликтности на основе самооценки
3	меланхолик	27	2
5	меланхолик	23	2
15	меланхолик	28	3
19	меланхолик	23	1
27	меланхолик	22	2
Средний балл и уровень конфликтности по группе меланхоликов		26,2	2
2	сангвиник	29	3
4	сангвиник	29	3
6	сангвиник	32	2
7	сангвиник	28	3
11	сангвиник	28	1
12	сангвиник	33	4
16	сангвиник	28	2
17	сангвиник	28	3
20	сангвиник	32	2
21	сангвиник	31	2
22	сангвиник	28	2
26	сангвиник	28	2
28	сангвиник	24	2
Средний балл и уровень конфликтности по группе сангвиников		29,1	2,4
1	холерик	25	3
8	холерик	27	2
9	холерик	28	3
10	холерик	29	3
13	холерик	31	3
14	холерик	29	4
18	холерик	31	2
23	холерик	34	4
24	холерик	25	3
25	холерик	22	3
Средний балл и уровень конфликтности по группе холериков		28,1	2,8

Подведя итог проведенному исследованию, можно сказать, что меланхолики не склонны к высокому уровню конфликтности, им более свойственен средний уровень конфликтности, или даже ниже среднего, что объясняется такими особенностями меланхолического типа темперамента, как необщительность (вследствие чего не выполняется одно из необходимых условий возникновения конфликта - взаимодействие), склонность глубоко и эмоционально переживать даже незначительные события (что скорее вызовет внутриличностный конфликт, а не межличностный), неуве-

ренность (вследствие чего меланхолик попросту не рискует вступать в конфликт) и другие черты.

Что же касается холериков, именно у студентов, имеющих данный тип темперамента, наиболее часто встречается уровень конфликтности выше среднего, что также связано с чертами характера, присущими холерическому типу темперамента. К таким чертам можно отнести вспыльчивость (из-за чего моментально холерик может "завестись" по пустяку), резко меняющееся настроение (вследствие чего человек с таким типом темперамента может вступить в конфликт из-за плохого настроения), суетливость (что в случае, если холерик столкнулся с медлительным человеком, вызывает раздражение, что может привести к конфликту) и другие черты личности.

И, наконец, по поводу сангвиников можно сказать, что у некоторых представителей данного типа темперамента также имеется уровень конфликтности выше среднего, что обусловлено такими чертами характера, как стремление к лидерству (что может вызвать конфликт в случае, если сангвиник столкнется с человеком, имеющим аналогичные черты характера), безразличие к неинтересной для сангвиника работе (вследствие чего может возникнуть конфликт, например, с руководителем, если эта работа необходима), гиперактивность (что вызывает конфликт с менее активным, медлительным человеком) и т.д.

Таким образом, при общении с человеком необходимо, прежде всего, определить, какие особенности его поведения в конфликтной ситуации обусловлены его темпераментом. Это позволит предвидеть его реакцию на те или иные жизненные обстоятельства, предотвратить конфликты.

Г.Р. Асмандиярова

Стерлитамакский филиал

Башкирского государственного университета

ТЕСТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие "управление персоналом" рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического. Управление человеческими ресурсами предприятия включает целый комплекс взаимосвязанных видов деятельности: от определения потребности в персонале, исходя из стратегии деятельности фирмы, и управления производительностью труда до обеспечения рациональных условий труда и профилактики и ликвидации конфликтов.

Однако исходным этапом в процессе управления персоналом является набор и отбор кадров. Оттого, как проведен набор и какие люди отобраны для работы, зависит вся последующая деятельность в процессе управления человеческими ресурсами. Поэтому, чтобы избежать дополнительных трудностей, следует относиться к этому этапу очень серьезно, учитывая накопленный в отечественной и зарубежной практике опыт.

Отбор персонала - это система мероприятий, обеспечивающая формирование необходимого для данного предприятия состава кадров, включая как количественные, так и качественные параметры.

Методы отбора принимаемых работников должны отвечать двум важнейшим критериям: во-первых, они должны давать достоверный результат, во-вторых, они должны быть надежны. Помимо этого методы отбора для каждого конкретного предприятия должны учитывать его производственную специфику, размер, сложность и технологическую изменчивость.

Одним из наиболее распространенных и часто применяемых методов отбора является проведение различного рода тестов. Тестирование предназначено для оценки профессиональных, деловых и личных качеств претендента по результатам решения заранее подготовленных задач - тестов.

Психологи и специалисты по персоналу разрабатывают тесты на предмет оценки наличия способностей и склада ума, необходимых для эффективного выполнения заданий на предлагаемом рабочем месте. Таким образом, чтобы правильно составить тот или иной тест, необходимо, прежде всего, провести анализ рабочего процесса и выявить наиболее характерные черты, качества и стиль работы, которые позволяют быстро и эффективно выполнять именно эту работу. Тест должен быть составлен так, чтобы он позволял измерять или оценивать именно данные параметры, которые признаны важными или обязательными для занятия того или иного рабочего места или должности.

Но существуют и такие тесты, которые позволяют измерить соответствие претендента не только содержанию, но и характеру будущей работы. Например, для менеджера или рекламного агента нужны определенные деловые и личностные качества (коммуникабельность, оперативность, мобильность и т.п.), которые также могут и должны тестироваться.

Применяют тесты для оценки таких характеристик, как:

- профессиональная подготовка - знания и навыки;
- интеллектуальный уровень - общий интеллектуальный потенциал и умение решать проблемы;
- наклонности - специальные качества, такие, как, умение выражать свои мысли, математические способности, пространственное воображение, сноровка, навыки канцелярской работы;
- личностные качества - аспект очень спорный, призван определять темперамент, характер человека, является ли он интровертом или экстравертом, и т.д.;
- физические характеристики.

Однако для проведения тестирования требуются специалисты. Важно, чтобы они хорошо знали обо всех имеющихся средствах, обеспечивающих решение комплексной задачи отбора претендентов, и понимали, когда им необходимо обращаться к этим специальным службам.

Специалисты этих служб имеют в своем распоряжении широкий арсенал так называемых психологических тестов для оценки самых разнообразных качеств людей, которые необходимы для выполнения различных работ. В пользу достоверности и надежности некоторых тестов свидетельствует тот факт, что в отличие от себе-

сесования результаты тестирования не зависят от субъективного мнения интервьюера, его способности контролировать ход собеседования, задавать направление беседы и быстро ориентироваться во всем многообразии получаемых ответов. В тестах вопросы задания тщательно сформулированы и одинаковы для всех претендентов.

Наряду с тестированием можно и нужно использовать другие методы (анкетирование, собеседование) и попытаться навести справки о кандидате, обратившись в организацию, где он раньше работал. Это иногда позволяет дополнить информацию или оценить правильность изложенных в резюме сведений.

При принятии окончательного решения о выборе необходимо помнить, что отдавать предпочтение следует человеку, имеющему наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности.

К.А. Баулина
*Самарский филиал
Московского городского
педагогического университета*

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Система управления персоналом - это совокупность подсистем, отражающих отдельные стороны работы с персоналом и предназначенных для выработки и осуществления эффективного воздействия на него [2, с. 14].

Система управления персоналом включает в себя следующие основные элементы: кадровую политику, службу управления персоналом, другие структурные подразделения, выполняющие отдельные функции, объекты управления персоналом: управление потребностью в персонале (подбор, отбор и высвобождение), управление развитием персонала (обучение, повышение квалификации, карьера персонала, сертификация персонала), управление оценкой персонала (определение квалификационной и личной характеристик персонала), управление адаптацией и социально-психологическим климатом, управление информационным и технологическим обеспечением процесса, управление мотивацией.

Взаимосвязь элементов системы управления персоналом представлена на рисунке.

На каждый из этих объектов системы управления персоналом влияет ряд факторов. Они могут быть внешними и внутренними.

К внутренним факторам, влияющим на систему управления персоналом относятся: общая стратегия организации, личность руководителя, организационная культура.

К внешним факторам - политика государства в области управления человеческими ресурсами, особенности национальной культуры, парадигма управления персоналом.

Рассмотри их воздействие более подробно, на конкретных примерах.

Влияние внутренних факторов.

Общая стратегия организации направленная на расширение рыночной экспансии, приводит к увеличению потребности в персонале, дополнительному развитию уже работающих сотрудников, расширению системы мотивации и пр.

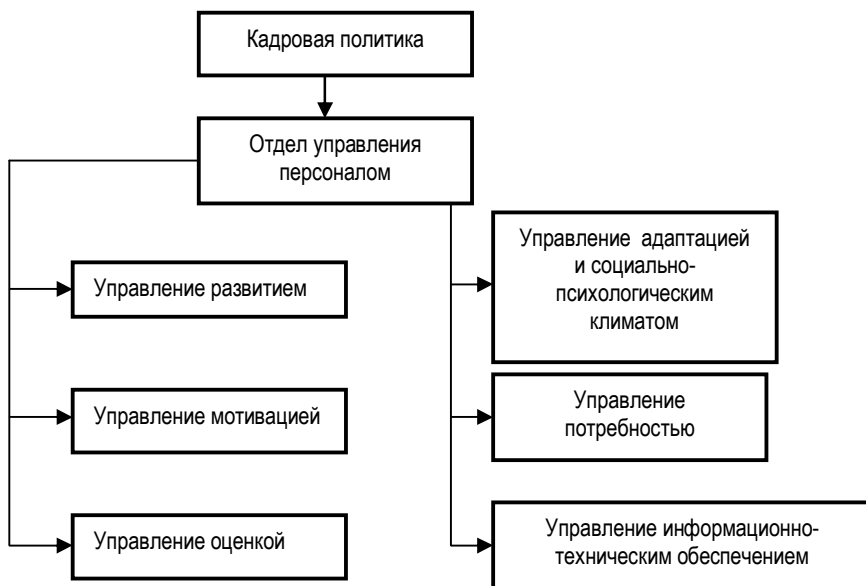


Рис. Взаимосвязь элементов системы управления персоналом

Стратегия, направленная на сокращение издержек, будет реализовывать в сокращении численности персонала, а также развитию системы нематериального стимулирования работников.

Все это будет отражаться в кадровой политике, и выполняться кадровым отделом.

Личность руководителя напрямую влияет на управление адаптацией и социально-психологическим климатом. Авторитарный руководитель будет устанавливать более жесткие рамки управления персоналом, что может привести к увеличению адаптационного периода, тогда как либеральный стиль руководства будет способствовать скорейшему вливанию новичков в коллектив и дружественной атмосфере. С другой стороны, авторитарный стиль управления способствует дисциплине, а значит, позволяет повысить производительность труда, тогда как при либеральном руководстве - повышается качество изготавливаемой продукции [2].

Влияние организационной культуры на систему управления персоналом происходит через реализацию ценностей. Если ценностью является - коллектив как одна большая семья, то возрастает роль нематериального стимулирования работников, больше внимания уделяется социально-психологическому климату, устанавливаются особые требования при подборе работников.

Влияние внешних факторов.

Политика государства в области управления человеческими ресурсами определяет наличие тех или иных элементов системы управления персоналом, а также регламентирует процесс управления на общегосударственном уровне. Например, в СССР существовала система распределения молодых специалистов после оконча-

ния вуза, т.е. организации полностью освобождались от управления потребностью персонала. В современных условиях это одна из важнейших функций отдела кадров.

Особенности национальной культуры отражают характер управления персоналом. Национальной особенностью граждан США является индивидуализм. То есть работники развиваются самостоятельно, в организации не принято планировать карьеру своих специалистов, а программа адаптации новых сотрудников носит минимальный характер. В Японии и в меньшей степени в России система управления персоналом направлена на социальную и психологическую поддержку своих сотрудников [1].

Парадигма управления персоналом оказывает влияние на состав функций системы. Так, в начале XX века основными функциями были: подбор и материальное стимулирование персонала. В середине XX века к ним добавились управление адаптацией, социально-психологическим климатом, и нематериальное стимулирование. На сегодняшний день важнейшими функциями управления персонала называют развитие, оценка, обучение и построение карьеры работников.

* * *

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2002.
2. Федорова Н.В., Минчкова О.Ю. Управление персоналом в организации. М., 2005.

И.В. Богатырева

*Самарский государственный
экономический университет*

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Оценка трудовой деятельности персонала способствует созданию объективной системы стимулирования работников на основе оценки их труда, что позволяет поддерживать их заинтересованность в достижении высоких рабочих результатов.

В экономической литературе все большее внимание уделяется оценке труда работников. Но что понимается под термином "оценка"? Однозначного ответа на этот вопрос нет. Несколько значений этому слову придает "Словарь русского языка" Ожегова: 1) определение цены кого, чего-нибудь; 2) установление степени чего-нибудь; 3) высказывание мнения, суждения о ценности, уровне, значении кого, чего-нибудь¹. Но более кратким и точным является следующее определение: оценка - это соотнесение объекта с принятым критерием, образцом или нормой².

Следовательно, под оценкой работы персонала понимают процесс сбора и анализа информации о том, как работники выполняют порученную работу и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают установленным требованиям.

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 2007. С. 624.

² Экономические и финансовые словари. Режим доступа: www.glossary.ru.

В экономической литературе выделяют два основных вида оценок трудовой деятельности работника: прямые и косвенные. Прямые оценки труда непосредственно характеризуют достигнутые работником результаты, косвенные характеризуют оценки деятельности работника по качествам, влияющих на достижение результатов. Последние включают в себя оценку уровня квалификации, профессиональных навыков и деловых качеств. Показателем эффективности труда работника являются не только результаты работы, но и уровень его профессионального мастерства, то есть наличие у него деловых качеств, необходимых знаний и навыков, и как следствие, должного уровня квалификации.

Как показывает практика, организации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки трудовой деятельности работников. Таким образом, оцениваются как результаты труда, так личные и деловые качества работников, влияющие на достижение этих результатов. По мнению автора, это правильно. Только в этом случае может быть достигнуто оптимальное равновесие между стабильно высокими текущими результатами и сохранение заинтересованности работников в развитии своих способностей на будущее.

В экономической литературе рассматриваются различные способы оценки труда работников. Наиболее распространенными являются: балльный, экспертный методы оценки труда, метод коэффициентов (КТУ, КТВ, ККТ), рейтинговая оценка (см. таблицу). Среди них наиболее простыми и эффективными считаются метод коэффициентов и балльный.

В последнее время в странах с рыночной экономикой и в России большую популярность получил рейтинговый метод оценки труда работников. Многие компании используют разнообразные шкалы и рейтинги оценки труда для того, чтобы определить место работника в ряду коллег.

Система рейтингов основана на принципах производственного соревнования между работниками конкретного предприятия. Рейтинг предусматривает комплекс показателей - образовательный уровень, опыт работы, своевременное и качественное выполнение плана работы, умение работника воплощать в конкретные дела свои знания и опыт, место работника в структуре организации.

Целью рейтинговой оценки является создание информационной базы для анализа и оценки результатов деятельности работников. Рейтинги используются для морального и материального поощрения работников. В зависимости от результатов деятельности работники расставляются по местам, и в соответствии с занятым местом им устанавливается размер вознаграждения.

Составными этапами методики комплексной рейтинговой оценки работников являются:

1. Сбор и аналитическая обработка исходной информации за оцениваемый период.
2. Обоснование системы показателей, используемых для рейтинговой оценки и их классификация.
3. Расчет итогового показателя рейтинговой оценки; ранжирование работников по рейтингу.

Методы оценки труда работников

Методы оценки трудовой деятельности работников	Краткое описание метода	Оценка методов	
		Достоинства	Недостатки
Балльный	Количественный метод оценки. Начисление определенного количества баллов по различным критериям, через которые оценивается поведение, деловые и личные качества работника, а также его результаты труда	Простота и наглядность расчетов. Позволяет оценить различные стороны трудовой деятельности и рабочее поведение работника с помощью критериев оценки путем присвоения им баллов.	Субъективизм оценки
Экспертный	Определяется степень значимости критериев оценки, а также проявления у работников тех или иных качеств путем сопоставления экспертных оценок по определенной совокупности шкал, представленных в оценочной форме	Позволяет с помощью экспертов вычлнить поддающиеся измерению результаты труда и определить критерии, при помощи которых можно оценить труд работника	Трудоемкий метод, требующий больших финансовых затрат. Субъективизм оценки
Рейтинговый	Определение ранга оцениваемого среди других кандидатов по совокупности результатов оценки	Позволяет создать информационную базу для анализа и оценки результатов деятельности работников и на этой основе производить всестороннюю оценку его деятельности	Сравнение результатов работы и поведения работника с коллегами. Возникновение психологической напряженности в коллективе
Коэффициентов	Оценка производится с помощью разных повышающих и понижающих показателей, по которым рассчитывается общий коэффициент	Простота и наглядность расчетов. Позволяет при оценке учитывать факторы, косвенно влияющие на результат труда работника	Трудность в установлении количественных оценок повышающих и понижающих показателей. Субъективизм оценки

В основе расчета итогового показателя рейтинговой оценки лежит сравнение работников по каждому показателю с условным эталонным работником, имеющим наилучшие результаты по всем сравниваемым показателям. Таким образом, базой

отсчета для получения рейтинговой оценки являются не субъективные предположения экспертов, а сложившиеся наиболее высокие результаты из всей совокупности сравниваемых объектов.

Эталоном сравнения как бы является самый удачливый конкурент, у которого все показатели наилучшие. Несмотря на достоинства данного метода оценки (см. таблицу), он имеет и недостатки. Оценка труда отдельных работников с помощью рейтинговой шкалы отрицательно сказывается на взаимоотношениях внутри коллектива и на производительности труда каждого работника. Рейтинговая оценка подразумевает сравнение результатов труда и личностных качеств работника друг с другом. Но на результативность труда работника влияют не только приложенные им усилия, но и особенности его характера, темперамента, деятельности нервной системы и т.д., а также оценка им своей роли. В итоге более высокое место займет работник, который в силу своих психофизиологических возможностей лучше справляется с данной работой. Работник, получивший более низкий ранг, потеряет интерес к работе, так как не сможет превзойти своего коллегу, какие бы усилия он не предпринимал.

В соответствии с теорией справедливости, люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что, как они считают, получили другие работники за аналогичную работу. Несправедливое, по их мнению, вознаграждение приводит к возникновению психологического напряжения.¹ Это неправильно. Прежде всего, надо сравнивать результаты работы данного работника с его же результатами в предыдущем периоде.

Разновидностью рейтинговой оценки труда работников является грейдинговая оценка. Термин "грейдинг" произошло от английского слова grade, что в переводе дословно означает располагать по степеням, ранжировать. Впервые этот термин употребил американский эксперт в области консалтинга Эдуард Н. Хэй в 1962 году. Грейдинговая оценка работы впервые возникла в США в связи с возникновением проблемы оплаты труда чиновников одного профессионального уровня, выполняющих разную работу. Для разрешения этой проблемы была разработана система, которая учитывала ряд факторов (уровень ответственности, опыт, знания и навыки, результативность деятельности) от которых зависела заработная плата работников определенной должности.

Грейдинговая оценка трудовой деятельности работников подразумевает под собой распределение персонала по грейдам. При этом в совокупности учитываются и ценность выполняемой работы, и ценность самого работника, которая зависит от уровня его квалификации, опыта, мастерства и уровня развития его профессиональных компетенций. Таким образом, можно сказать, что каждый работник в организации в определенной степени уникален и выполняемые им функции и задачи могут рассматриваться как отдельная должность. В основном, грейдинговая оценка работы персонала может применяться в компаниях, в которых предъявляются высокие требования к уровню образования и квалификации работников.

Идеального метода оценки труда работника, не существует, так как любой из способов содержит в себе долю субъективизма. Это связано с природой человеческого вос-

¹ Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2002. С. 385.

приятия. Так, известный американский ученый Якоб Броновски, проводивший исследования по этой проблеме, сделал вывод о том, что биологическая структура человека диктует ему взгляд на мир. Природа человеческого глаза и мозга, способность разрабатывать символический язык позволяют глазу и мозгу предоставлять интерпретацию того, что окружает человечество, как противопоставление абсолютной реальности¹. То есть человек оценивает окружающий мир, в том числе и поведение других людей, не объективно, а путем интерпретации. Поэтому на практике может быть использован любой метод оценки, но он должен быть предельно прост и ясен для работников.

В.А. Вайсбурд

*Самарский государственный
экономический университет*

МЕНЯЮТ ЛИ КОНЕЙ НА ПЕРЕПРАВЕ?

Вынесенный в заголовок вопрос на первый взгляд может показаться риторическим. Однако практика происходящего в нашей стране реформирования системы оплаты труда работников бюджетных организаций свидетельствует о том, что известная народная мудрость соблюдается далеко не всегда.

Совершенствование организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из бюджетов разных уровней, предполагает отказ от Единой тарифной сетки (ЕТС) и переход к отраслевым системам оплаты труда. Для обеспечения единства принципиальных подходов к организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений различных отраслей государство, как работодатель, вместо существовавших ранее разрядов и тарифных ставок (окладов) ЕТС предусмотрело введение новых инструментов - профессиональных квалификационных групп и базовых окладов. Утверждение и введение этих инструментов в практику организации оплаты труда государство оставило за собой.

Эти нововведения получили отражение в статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). В ней, в частности, говорится, что "профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда" (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Таким органом в настоящее время является Министерство здравоохранения и социального развития РФ.

Особое внимание в этой статье ТК РФ уделено порядку установления и статусу базовых окладов: "Правительство Российской Федерации устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Заработная плата работников государствен-

¹ Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Пер. с англ. под ред. Н.А. Горелова. СПб., 2004. С. 577.

ных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп" (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ). Этой нормой законодатель подтверждает приверженность принципу равной оплаты за равный труд и гарантирует нанимаемым государством работникам одних и тех же профессиональных квалификационных групп одинаковые исходные (минимальные) размеры заработной платы.

Рассматриваемые положения статьи 144 ТК РФ нашли отражение в Постановлении Правительства РФ № 605 от 22 сентября 2007 г. "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений". Этим постановлением Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в частности, поручается: до 31 марта 2008 г. утвердить профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами; до 1 июля 2008 г. внести предложения в установленном порядке по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Однако по истечении некоторого времени государство, видимо, решило освободить себя от забот об установлении базовых окладов и возложить эту работу на руководителей федеральных бюджетных учреждений. В Постановлении Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 г. "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", в котором уточняются порядок и сроки проведения подготовительной работы и введения новых систем оплаты труда, упоминание о базовых окладах и ставках попросту отсутствует. В утвержденном этим постановлением "Положении об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений" говорится, что размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. То что конкретным работникам, для конкретных должностей оклады должен устанавливать руководитель учреждения, не вызывает сомнений. Но на что он должен ориентироваться?

Учитывая, что какие-либо научно обоснованные рекомендации о количественном соотношении в оплате труда работников различных профессиональных квалификационных групп и различных квалификационных уровней внутри этих групп отсутствуют, легко себе представить, какой может образоваться разноразличная в размерах должностных окладов и ставок заработной платы у работников, выполняющих аналогичные функции в родственных

учреждениях. Единственным "надежным" критерием при установлении новых размеров заработной платы, предусмотренным постановлением № 583, является то, что они не могут быть ниже МРОТ и ниже размеров заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), получаемых работниками на основе ЕТС. Но вряд ли подобные ориентиры можно признать достаточными для реформирования организации оплаты труда многомиллионной армии работников государственных бюджетных учреждений.

Отход от положений, зафиксированных в ТК РФ, можно усмотреть уже в самих названиях и содержании названных выше постановлений Правительства: они касаются систем оплаты труда только работников федеральных бюджетных учреждений, и остается непонятным, кто должен разработать и утвердить профессиональные квалификационные группы и базовые оклады (применительно к содержанию Постановления № 605) для работников государственных учреждений субъектов РФ и органов местного самоуправления? Ведь все они - работники учреждений, реализующих государственную политику на соответствующих уровнях и различающихся лишь источниками финансирования. Об этом говорится и в рассматриваемой статье ТК РФ: "Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются: федеральными государственными учреждениями - за счет средств федерального бюджета; государственными учреждениями субъектов РФ - за счет средств бюджетов субъектов РФ; муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов".

Таким образом, можно утверждать, что практическая реализация мер по введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных и муниципальных бюджетных организаций пришла в противоречие с отдельными положениями трудового законодательства. Для того чтобы эти противоречия устранить, нужно или вносить изменения в ТК РФ, или приводить механизм введения новой системы оплаты труда работников бюджетных организаций в соответствие с Законом.

Думается, что столь масштабное и социально значимое мероприятие, как реформирование организации оплаты труда работников бюджетных учреждений, нуждается в более тщательной научной, организационной и законодательной подготовке. Видимо, широкомасштабному введению новой системы оплаты должна была предшествовать экспериментальная апробация ее в рамках отдельного региона или какой-либо отрасли с последующим внесением необходимых коррективов. С тем, чтобы не пришлось "менять коней на переправе".

М.П. Гаранина

*Самарский государственный
технический университет*

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Формирование кадрового резерва - важная составляющая HR-политики любой организации, так как сегодня на рынке труда ощущается недостаток профессиональ-

ных и талантливых руководителей всех уровней управления. Это обусловлено множеством причин, в частности - созданием новых предприятий и быстрым развитием существующих, переманиванием компетентных сотрудников более удачными конкурентами, сложностью при поиске и найме квалифицированных работников, а также отсутствием эффективных систем подготовки собственных руководителей. В условиях роста ограничений и асимметрии со стороны рынка труда, выраженных ухудшением демографической ситуации и снижением качества подготовки дипломированных специалистов, на первый план работы по управлению персоналом выдвигаются вопросы формирования собственного управленческого корпуса или резерва.

Кадровый резерв - группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Формирование кадрового резерва - важная составляющая политики управления персоналом любой организации. Отсутствие резерва кадров грозит снижением эффективности даже самому успешному бизнесу. Систематический отбор в резерв наиболее перспективных сотрудников, которые после специального обучения смогут занять ключевые позиции в организации, позволяет решать многие бизнес-задачи. Это также реальная забота о карьерном росте и профессиональном развитии людей, мотивирующая их на эффективную деятельность в организации.

Однако создание резерва кадров представляет собой очень трудоемкий процесс, требующий существенных затрат времени и средств. Оптимизировать этот процесс поможет хорошо продуманная организация работы и максимальный учет всех факторов.

Создание кадрового резерва обусловлено несколькими причинами, главной из которых является конкуренция между предприятиями за высококлассных специалистов, которая приводит к риску несвоевременного замещения вакансии в случае ухода ключевого сотрудника. Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет организации значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также построить систему инвестиций в развитие персонала, что в свою очередь значительно повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению на предприятии.

В большинстве случаев кадровый резерв формируется для решения трех главных задач.

Первая - это потребность в замене кадров, занимающих руководящие позиции в течение длительного времени. Приток на руководящие позиции свежих сил всегда самым положительным образом сказывается на эффективности ведения бизнеса.

Вторая задача - создание кадрового резерва на случай отставки ключевых сотрудников. Если не подготовить заранее надлежащую замену, неожиданный уход руководителей с многолетним опытом может создать кризисную ситуацию. К тому же такая ситуация может существенно осложниться, если поиск нового сотрудника затянется на очень долгий период времени.

И третья задача - обеспечение наибольшей эффективности функционирования организации за счет планирования кадрового резерва, то есть возможности заранее

просчитывать карьерный рост ключевых сотрудников. Это также помогает избежать хаотичности в работе с персоналом.

Практика показывает, что при формировании кадрового резерва необходимо придерживаться следующих принципов:

1. *Планирование кадрового резерва* должно быть стратегией, а не продвижением очередного сотрудника на освободившееся место. Только в этом случае работодатель сможет гарантировать, что ключевые позиции в организации будут заняты наиболее эффективными в данных условиях специалистами.

2. *Формирование кадрового резерва* способствует предоставлению нужного специалиста в нужное время. Поэтому важно опираться на глубокий анализ существующих потребностей и, что еще важнее, на прогноз развития бизнеса на ближайший и долгосрочный период.

3. *Организация кадрового резерва* требует объединения усилий службы управления персоналом и руководства предприятия. Руководители должны осознавать, что наличие кадрового резерва - одно из важнейших условий конкурентоспособности бизнеса. Его нельзя расценивать как рядовую задачу, в противном случае такими же незначительными будут и полученные результаты. Согласно исследованиям, те организации, где ответственность за подготовку чувствовали только менеджеры по персоналу, добивались меньшего успеха, чем компании, в которых в этот процесс были вовлечены руководители всех уровней.

4. *Подготовка кадрового резерва* - процесс непрерывный. Это гарантирует сохранение и развитие кадрового потенциала предприятия, а также его соответствие меняющимся условиям бизнеса.

Для любой организации или фирмы стратегическими целями являются: получение прибыли от основной деятельности, завоевание ведущих позиций на рынке и формирование положительного имиджа. Их достижение невозможно без наличия подготовленной профессиональной команды управленцев и высококвалифицированных рабочих. Наличие кадрового резерва позволяет достигать эти цели в кратчайшие сроки.

Таким образом, создание кадрового резерва напрямую связано с грамотным отбором, систематическим обучением и мотивацией всего персонала.

Н.И. Гребенщикова

*Самарский государственный
экономический университет*

МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ БАЗОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

На любом предприятии будь то вновь создаваемая коммерческая фирма или крупное действующее предприятия важно построить обоснованную и справедливую систему оплаты труда. При определении базовой ставки оплаты ставится несколько задач. Во-первых, система оплаты учитывает характер и сложность, условия труда, сложность управляемых объектов, ответственность и множество других факторов. Во-вторых, базовая оплата должна отражать профессиональный уровень персонала

и учитывать накопленные знания, его мастерство, опыт и т.д. В-третьих, базовая оплата должна соответствовать состоянию рынка труда, адекватно реагировать на все изменения спроса и предложения в каждой профессиональной группе. Можно выделить несколько подходов, применяемых при построении и обосновании внутрифирменной дифференциации заработной платы. Среди них суммарный метод, аналитический метод¹ и квалификационный метод оценки рабочих мест.

Суммарный метод имеет несколько разновидностей, метод рядов и классификационный метод. Оценка работ **по методу рядов** осуществляется путем последовательного сравнения имеющихся на предприятии видов работ. Результаты оценок работы ранжируются, составляется их окончательный список, работы группируются в разряды по принципу объединения близких по содержанию работ. При использовании **классификационного метода** вначале устанавливается число разрядов. При этом разрабатывается краткая характеристика требований к исполнителям. Затем составляется описание работ и производится их анализ с учетом ряда факторов: знаний, практических навыков, физического напряжения, ответственности и т.д. Затем работы распределяются по разрядам.

Значительно большую объективность в оценке сложности работ обеспечивает **аналитический метод**. Он основывается на последовательной оценке ряда факторов, существенных для выявления различий в их сложности. Оценка производится с использованием системы баллов дифференцированно - по каждому фактору. Общая сумма баллов по всем факторам позволяет установить соотношения в сложности различных работ и распределить их по тарифным разрядам.

Аналитический метод - Хей метод или грейдирование разработан американским консультантом Эдвардом Хеем в конце 40-х годов. При использовании метода используются три фактора: 1) Ноу-хау: совокупность знаний, навыков и компетенций. Включает три субфактора: профессиональные знания, широта применения и коммуникативные навыки. 2) Решение проблем: уровень процесса мышления, который требуется на рабочем месте. 3) Ответственность: измеряемое воздействие рабочего места на конечный результат, т.е. ответственность за действия и их последствие. По каждому фактору выделяется несколько уровней требований к сотруднику, занимающему оцениваемую должность. Данные уровни детально описываются в таблицах для каждого фактора в виде развернутых текстовых описаний. Хотя три фактора Знания имеют свои собственные шкалы, при расчете баллов по фактору "Знание" применяется эффект умножения. Влияя друг на друга, они увеличивают уровень их индивидуального вклада в общий уровень для фактора Знания. Творческий потенциал - мера оригинального, инновационного мышления, с помощью которого человек может создавать новые результаты. Творческий потенциал показывает уровень самостоятельности мышления, его независимости от принятых правил и стандартов. Творческий потенциал не используется, когда принятие решений сотрудником четко регламентировано и все принимаемые им решения должны соответствовать заранее оговоренным правилам. Творческий потенциал измеряется интенсивностью, с кото-

¹ Вайсбурд В.А. Организация оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. Самара, 1996.

рой используются Знания: "Вы думаете тем, что вы знаете". Поэтому Творческий потенциал оценивается, как процент использования Знаний. Между общим уровнем по фактору Знания и процентом по фактору Творческий потенциал имеется значительная взаимосвязь. Балльная оценка по фактору Творческий потенциал зависит от баллов набранных по фактору Знания. Ответственность - это степень, с которой рабочее место имеет прямое влияние на конечные результаты, с учетом важности этих результатов для организации. Поэтому при оценке Ответственности необходимо рассматривать ее в соотношении с Творческим потенциалом или делать оценку Профиля Рабочего места. Профиль рабочего места говорит нам о характере работы. Выделяется три разновидности работы: исследование и разработка рекомендаций, получение конкретных результатов и координация совокупности работ, а также баланс между этими двумя видами. Балльная оценка по фактору зависит от баллов набранных по фактору Творческий потенциал, и определяется на пересечении баллов за Творческий потенциал и полученного профиля. Особенностью метода, предложенного Хэем можно назвать тесную зависимости между каждым фактором, в отличие от других методов оценки, таких как грейдирование, где каждый фактор оценивается обособленно, вне зависимости от набранных баллов по другим факторам.

Аналитический метод для оценки сложности труда рабочих¹. По отношению к рабочим специальностям сложность работы зависит от усилий, направленных на достижение технологической цели. Она обуславливается сложностью оборудования, управления им, сложностью его обслуживания, сложностью предметов труда, разнообразием и степенью повторяемости операций, степенью самостоятельности и ответственности. При оценке сложности учитываются уровень механизации труда и оценка проводится по пяти типам процессов: ручные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные, аппаратурные. Применительно к некоторым работам отдельные факторы могут отсутствовать, что при всех прочих условиях означает меньшую сложность работ. Сложность работ оценивается по шести степеням, соответствующим шести разрядам тарифной сетки. Величина баллов по каждой степени зависит от сроков подготовки рабочих различной квалификации применительно путем сопоставления усредненных фактических общих сроков подготовки рабочих различного уровня квалификации со сроком подготовки рабочих простого труда (1-го разряда). Сумма оценок по всем факторам будет соответствовать комплексной оценке сложности конкретной работы в баллах и работу относят к тому или иному разряду оплаты труда.

Появляется первый опыт применения метода оценки на основе компетенций. Компетенцию принято рассматривать как сумму знаний, умений и поведенческих навыков, необходимых для выполнения задач. Преимущества системы классификации на основе компетенций основаны на том, что из компетенции при условии правильного ее определения может быть исключен объект воздействия. Это означает, что работники, обладающие одинаковыми компетенциями, могут реализовывать их при работе в различных функциональных подразделениях (если это менеджеры) или на различных производственных участках (если это рабочие). Наличие у работника определенного количества

¹ Методические указания по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. М., 1990.

компетенций позволяет руководителю поручать ему широкий набор разнообразных заданий и рассчитывать, что эти задания будут успешно выполнены.

После того, как произведена оценка сложности работы по тому или иному методу и все работы сгруппированы в грейды или разряды, устанавливается диапазон оплаты или вилка заработной платы для каждого грейда. Но какова же должна быть базовая оплата внутри грейда по каждой специальности? Для решения этого вопроса могут быть использованы другие методы оценки - оценки самого работника, его профессиональных навыков и специфических способностей. При определении конкретного размера зарплаты внутри широкого интервала решающее значение приобретает квалификация. При этом оценка квалификации позволяет привязать уровень оплаты с рыночными условиями. Внутри каждого интервала выделяют три сегмента или зоны. В начале и середине каждого сегмента должности оплачиваются ниже рыночной ставки. В конце интервала ставки устанавливаются на уровне или выше рыночной ставки. Это означает, что наиболее сложные должности оплачиваются по максимальным рыночным ставкам. Связь между квалификацией и основной заработной платой обнаруживается в ходе общей оценки деятельности работника по итогам года. Общая оценка квалификации, знаний и навыков, которыми обладает работник, влияет на то, в каком сегменте оплачивается данный сотрудник.

В некоторых компаниях понятие "должность" заменяется более абстрактным и динамичным понятием "рабочей роли", в основе которого лежит квалификация и характеризуется 2 параметрами: технические и функциональные "ноу-хау" и модели поведения. Сотрудники специализируются в одной области, но считают необходимым расширить свою квалификацию на одну-две смежные области. Чтобы отразить в тарифной сетке владение знаниями и навыками в смежных отраслях, разрабатывается рейтинговая шкала. Основная заработная плата внутри интервала рассчитывается исходя из набранного количества баллов рейтинговой оценки.

Таким образом, в настоящее время для того чтобы успешно реализовать все поставленные задачи при построении базовой заработной платы недостаточно использовать какой-то один метод оценки сложности труда или оценки работника. Выбор методов и их сочетание будет зависеть от самого предприятия, его масштабов, технологий в управлении персоналом, которыми владеют менеджеры на предприятии.

Г.А. Дудин, Е.А. Подольн
*Самарский муниципальный
институт управления*

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ НА РУБЕЖЕ XX-XXI ВЕКОВ НА СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ ТРУДА

На систему мотивации труда персонала воздействует целый комплекс социально-экономических факторов жизни человека. Важную роль, в частности, играют социально-бытовые условия жизни работника, а также отношение к возможным их

изменениям в результате проводимой государством социально-экономической политики. Такая политика зависит, прежде всего, от существующей формы собственности. Исследователи огромное количество работ посвятили исследованиям потребностей человека в связи с мотивацией трудовой деятельности, но в них, как правило, вопрос о собственности не всегда подробно обсуждается.

Рассмотрим, как влияет изменение господствующей формы собственности в обществе на мотивацию трудовой деятельности. При этом мы исходим из того, что права собственности понимаются как санкционированные обществом поведенческие отношения между людьми, которые возникают в связи с существованием благ.

Собственность обычно связана с вещью - это и фиксируется в бытовых представлениях о ней; однако собственность - это не просто какая-то вещь, а отношения между людьми по поводу присвоения этой вещи.

Выявить экономическое и социальное содержание собственности можно через полный анализ всей совокупности производственных и социальных отношений общества. Такие отношения включают в себя отношения производства, обмена, распределения и потребления. Также важен для понимания проблемы экономической и социальной реализации собственности способ взаимодействия непосредственного производителя со средствами производства. Именно такой способ определяет основные исторические типы собственности, в том числе:

- взаимодействие посредством насилия одного человека над другим - рабовладельческий и феодальный типы собственности;
- взаимодействие при помощи отношений купли-продажи рабочей силы - капиталистический (буржуазный) тип собственности.

Необходимо отметить, что понятие собственности как экономической и социальной категории может быть раскрыто полностью только через всю систему производственных отношений между людьми. Частная собственность способствует становлению человека как индивидуальности, поскольку этот вид собственности связан с правом работника свободно распоряжаться своим трудом - в том смысле, что принцип добровольного найма на работу устраняет из социальной и хозяйственной жизни возможность внеэкономического принуждения к труду. Здесь и возникают объективные возможности разнообразной мотивации труда.

Государство имеет все предпосылки для защиты интересов каждого человека в условиях частной собственности, в том числе с учетом таких моментов, как технологическое разделение труда внутри предприятия, позволяющее рабочему присваивать на каждой операции работу, услугу по сдельным расценкам в частную собственность; тарифная сетка, устанавливаемая на основе минимального потребительского бюджета; прогнозируемый уровень инфляции; коэффициент семейности.

Основная масса отечественных работ (с учетом работ зарубежных работ) в качестве базовых регуляторов мотивации признает следующие:

- рабочая среда: рабочее место, уровень обеспечения гигиенических норм, наличие системы питания, дизайн помещения, удобства, чистота;
- вознаграждение: оплата труда и другие виды выплат, дни отдыха, любые дополнительные выгоды (транспорт, связь и др.), система медицинского обслуживания, система социального обеспечения;

- безопасность: принадлежность, причастность, уважение, одобрение, стиль управления, отношения с окружающими, отношение к работникам в организации.

Наиболее важными мотивирующими факторами принято считать:

- личное развитие: ответственность, склонность к экспериментам, накопление опыта, способность к обучению, восприимчивость к обратной связи;

- чувство причастности: доступ к информации, консультации, участие в принятии решений, наличие эффективных коммуникаций, возможность представлять компанию;

- интерес и вызов: интересные проекты, развивающий опыт, большая и возрастающая ответственность, перспективы, заметное продвижение к цели.

Руководители предприятий должны основательно изучить имеющиеся модели мотивации для того, чтобы суметь сбалансировать все факторы обозначенных групп.

Наибольшую известность получила модель мотивации Маслоу. Это - своеобразная пирамида, в которой выделены пять базовых категорий потребностей работника, разделенные на две группы: первичные и вторичные. Закономерность модели Маслоу такова: прежде, чем будет удовлетворена потребность более высокого уровня, должны быть удовлетворены потребности низших уровней. Методика применения этой модели состоит в наблюдении за работниками с целью описания его психологического портрета. Затем выделяются его основные потребности, для достижения которых работнику предлагается должность и заработок, который при достаточном приложении усилий позволит удовлетворить данную потребность, при этом с пользой для предприятия.

В этой модели есть и более глубокое содержание: важно развивать и возвышать потребности работника, чтобы затем опираться на более высокие уровни этих потребностей, а вместе с этим - полнее удовлетворять потребности низших уровней. Но это пока и является проблематичным в существующих условиях в России. Инфляция цен на блага, находящиеся в частной собственности, существенно сократила силу мотивации труда, кроме того, уменьшилась (в разы) воспроизводственная возможность заработной платы.

В модели Врума основное внимание уделяется оценке самим работником результатов его трудового поведения, главное в этой модели - степень уверенности работника в том, что определенное положительное рабочее поведение приведет к желаемому результату. В модели Врума присутствует связь "затраты труда - результаты - вознаграждение". Методика применения этой модели: установить ясное соотношение между результатами труда и вознаграждением и разъяснить работнику, чего он может добиться, если будет повышать эффективность своего труда. Необходимо отметить важность взаимодействия с работником, что позволяет улавливать все сигналы от работника, и осуществлять определение его долгосрочных стремлений. При этом необходим непрерывный контроль, ясно делегированные полномочия, а также затраты на мотивацию. Недостатки этой модели заключаются в низкой степени отражения способностей сотрудника, вероятно необъективность подходов к оценкам результативности труда работника. Модель Врума можно считать недостаточной для практического применения на большинстве российских предприятий ("обычных"), но на некоторых из них - наиболее успешных - вполне применима.

В соответствии с моделью МакКлелланда-Аткинсона, человеку присущи три главные потребности: во власти, в успехе и в причастности. Эта модель опирается

на модель Маслоу, однако игнорирует первичные потребности работника, что делает ее применимой только на высшем уровне управления организацией или ее структурных подразделений. Использование данной модели наталкивается на серьезные трудности, особенно в условиях современной Российской действительности, в которой основная масса трудоспособных людей связывают свой заработок с необходимостью удовлетворения именно первичных потребностей. Использование этой модели может помочь в выявлении готовности к эффективной групповой работе и возможности работника играть роль неформального лидера.

Основной теории справедливости Адамса является предположение о том, что все люди, так или иначе, знают о вознаграждениях людей, работающих на тех же должностях, что и они. Но если работникам кажется, что соотношение вознаграждения и усилий для разных людей не равны, то у них возникает ощущение несправедливости: работники сразу же сокращают усилия в работе, вследствие чего снижается и эффективность труда. Методика применения модели Адамса такова: главное - пояснить работнику, что его заработок напрямую зависит от результатов его труда. Большое значение имеет план карьерного роста работника, при этом ведущую роль модель отводит денежному вознаграждению за труд. Модель может быть использована в российских условиях, особенно в госбюджетных организациях.

Специфика двухфакторной модели Герцберга состоит в повышенном внимании к выбору - устраивают или не устраивают работника условия работы и ее оплата, снижают или повышают удовлетворенность трудом те или иные факторы. При этом есть "гигиенические факторы", которые снижают неудовлетворенность трудом, но практически слабо влияют (или совсем не влияют) на производительность труда. И есть "мотивирующие факторы", которые существенно влияют именно на повышение производительности труда. Методика применения модели Герцберга: составляется подробный перечень факторов и определяются предпочтения работников, далее разрабатывается система мотивации в соответствии с выявленными предпочтениями. Одной из "проблем" применения данной модели является неглубокое понимание сути и различий гигиенических и мотивирующих факторов и их практического влияния (но это - вполне решаемая проблема). Другой - и более существенной на данном этапе - проблемой является заниженный уровень заработной платы основной массы работников в стране, в силу чего заработная плата не выполняет своей воспроизводственной функции и "вынуждена" играть не столько гигиеническую, сколько мотивирующую роль, а порой по сути не играет ни той, ни другой роли - "не до жиру, быть бы живу".

Модель Портера-Лоулера является комплексной, так как она объединяет все элементы системы: восприятие, затраченные усилия, полученный результат, степень удовлетворения. Подробное изучение модели показывает, что в ней реализуются все значимые взаимосвязи:

- результат зависит от затраченных сил и от способностей самого работника, его характера и осознанной роли в процессе коллективной трудовой деятельности;
- уровень приложенных работником усилий определяется ценностью для него вознаграждения и уверенностью в том, что при определенных усилиях это вознаграждение обязательно будет им получено;

- потребности работника удовлетворяются путем вознаграждения за результативность труда.

Модель эта признана на Западе лучшей основой для понимания процесса мотивации и составления программы мотивационных воздействий. С учетом формирования современной модели экономики в России важно внимательнее учитывать мотивационную модель Портера-Лоулера. Основные проблемы при применении рассматриваемой модели можно обозначить следующим образом:

- сложности в определении ценности вознаграждения для разных работников;
- сложности с составлением психологического портрета работающих (эта трудность присуща процессу мотивации по любой модели);

- для российских организаций главной сложностью являются равнодушие многих работников к незначительным вознаграждениям.

Можно сделать вывод о том, что изучение моделей, созданных зарубежными учеными, показывает, что при применении каждой из них имеются те или иные трудности, зачастую связанные с особенностями исторического развития экономики России и менталитетом ее населения.

В России во второй половине XX века образовались новые прогрессивные отрасли: нефтяная, газовая, информационная, электронная промышленность, космическая и т.д. За счет существующих прибыльных предприятий путем перераспределения осуществлялась "справедливая оплата труда" и в имеющихся убыточных предприятиях, например в угольной промышленности, в сельском хозяйстве и т.д. В стране возникало социальное напряжение, преодолеть которое можно было принятием экономической модели, функционирующей на основе частной собственности и общественного разделения труда. В результате ее использования развиваются такие рыночные отношения, которые оказывают существенное положительное влияние на мотивацию труда. На мотивацию трудовой деятельности также оказывает влияние и технологическое разделение труда. Однако внутри организации все еще процветает распределительная система оплаты труда. Чтобы удовлетворить свои потребности в благах, находящихся в частной собственности, индивид должен хорошо себе представлять, по какой цене будет реализовывать их собственник и на какую оплату труда может рассчитывать владелец рабочей силы.

Интересны работы российского ученого Л.С. Выготского. Его исследования базировались в основном на теоретически и практически доказанном им в 1924 г. факте, что в психике человека действуют параллельно два уровня развития - низший и высший, которые и определяют его потребности. Механизмы удовлетворения этих потребностей также параллельны. Иначе говоря, даже при неудовлетворенных потребностях низшего уровня существуют потребности высшего уровня. Для российских организаций вполне актуально создание таких моделей мотивации, которые бы включали в себя как материальные, так и моральные стимулы, с большим упором на моральные мотивы и стимулы, с материальным поощрением (в рамках существующих экономических возможностей).

Каковы же наиболее важные отличия российской модели мотивации работников, которая обусловлена не только спецификой российской экономической ситуации, но и традициями и сильнейшим воздействием позитивных черт российского

работника? Во-первых, в качестве такого отличия можно назвать стремление к сплоченности коллектива и поддержке высокоморальных отношений внутри группы. Во-вторых, - полную практическую неприемлемость методов управления работниками с помощью страха и угроз. Главное для российских работников - это наличие общей цели, только при этом условии включаются все внутренние стимулы, которые многократно сильнее внешних. В-третьих, особенностью являются условия формирования таких общих целей: очень важно, если цель позволит достичь удовлетворения индивидуальных потребностей, особенно духовных, высших.

В целях совершенствования системы управления персоналом и повышения мотивации трудовой деятельности доказали свою эффективность следующие виды мотивации и стимулирования труда: материальное стимулирование, участие персонала в прибыли предприятия, использование гибких графиков, использование рабочего графика, совершенствование нормирования, производственная ротация кадров, улучшение условий труда.

Таким образом, политика поощрений работника должна быть предельно разнообразной, ясной, напрямую связанной с эффективностью труда и, по возможности, отраженной в контракте. Обозначим главные виды поощрений:

- повышение в должности;
- повышение заработной платы;
- участие в прибыли: это либо наличные выплаты, либо (в последнее время) продажа рабочему акций по преференциальным ценам (налоговый кодекс поощряет такие виды выплат);
- улучшение условий труда; иногда это - увеличение отпуска, сокращение рабочего дня, гибкий график работы, отдельный кабинет и др.;
- единовременные премии за достижение специфических целей;
- дополнительные выплаты нерегулярного характера: беспроцентные займы, страхование здоровья, пользование служебными автомобилями, снижение цен в столовых и буфетах, форменная бесплатная одежда;
- благодарность устная и письменная, возможно, письмо семье;
- премиальная система;
- бонус - это разовое вознаграждение за успешно выполненное задание, может быть определен как процент от суммы заключенной сделки;
- негарантированный оклад (надбавка) - эта мера зависит от качества выполнения обязанностей и наличия ошибок;
- сдельная оплата труда - зависящая от количества клиентов (количества произведенной продукции), эта мера может сочетаться с гарантированным окладом;
- система социальных льгот;
- социальное партнерство: участие персонала в управлении и владении предприятием.

Во все время жизнь показывает, что важной проблемой в России остается то, что в процессе реформирования экономики мотивация труда в духе частной собственности в сознании работников персонала не приобрела устойчивого характера - так как работники наемного труда пока что видели преимущественно отрицательные (разрушительные) результаты этой собственности.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИБЫЛИ И КОМПЕНСАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

Развитие социально ориентированного рыночного хозяйства объективно требует роста эффективности производственно-трудовой деятельности участников производства во всех отраслях народного хозяйства. Одной из основных проблем, тормозящих осуществление радикальных реформ, стало ослабление мотивации трудовой деятельности работников вследствие отсутствия действенной системы оплаты и стимулирования труда. Создание высокой мотивации к труду участников производства, формирование у них интереса к результатам трудовой деятельности - одна из первоочередных задач любой экономической системы на всех этапах ее развития.

Спад объемов производства, падение уровня жизни, сопровождающиеся снижением интереса к труду, стали характерными чертами последних лет. Применявшиеся в условиях командно-административной системы управления формы оплаты и стимулирования труда утратили свое мотивационное значение и воздействие на работников. Действовавшая многие годы система оплаты и стимулирования труда практически оказалась разрушенной. Дальнейшее ослабление мотивации трудовой деятельности работников может привести к еще большим негативным экономическим последствиям. Поэтому повышение мотивации трудовой деятельности становится ключевой проблемой создания в конкурентоспособной экономики. Соответственно для этого требуется разработка научно-теоретических основ рациональной организации оплаты труда и стимулирования участников производства с учетом осуществляемых преобразований форм собственности и методов хозяйствования; определения взаимных экономико-правовых обязательств предприятий и государственных органов по выполнению установленных социальных требований в условиях рыночного ведения хозяйства; создания методической базы для формирования, учета и анализа расходования средств оплаты труда; разработки методических принципов экономического и социального обоснования базисного уровня заработной платы, увязки величины средств, направляемых на оплату труда и ее повышение, с конечными результатами работы предприятия.

Побуждение мотивации к труду у каждого работника происходит под влиянием многих факторов: материальной заинтересованности, перспективы карьеры, удовлетворенности содержанием своей работы, уровня социально-бытового обслуживания. Приоритетность воздействия тех или иных факторов на мотивацию к труду различна для разных групп работников. Однако на современном этапе развития экономики можно выделить главный фактор роста мотивации к труду - материальную заинтересованность в результатах труда. В связи с этим одним из основных вопросов стимулирования производственно-трудовой деятельности работников предприятий является непосредственное совершенствование системы оплаты труда.

Объективные требования обеспечения научной обоснованности порядка начисления заработной платы и своевременной выплаты денежных средств работникам обуславливают необходимость построения эффективной системы оплаты и стимулирования труда, адекватной требованиям рыночной экономики. Кроме того, обеспечение материальной заинтересованности работников в результатах своего труда возможно при условии создания эффективного механизма управления ресурсами предприятия, в том числе механизма управления и регулирования фонда оплаты труда и его структурных элементов. Направленность и содержание данной системы вытекают из принципиальных мер к преобразованию экономики в целом. Это требует существенного пересмотра сложившихся позиций и точек зрения.

К числу важнейших проблем совершенствования оплаты и стимулирования труда относятся следующие: четкое определение сущности стимулирования труда и определения его роли в структуре общественных отношений; формирование системы принципов построения рациональных форм оплаты труда, соответствующей рыночным требованиям ведения хозяйства; определение методов обеспечения эффективности функционирования системы оплаты труда.

Наличие различных форм собственности требует создания соответствующего механизма централизованного регулирования вопросов оплаты труда на предприятиях с различными формами хозяйствования. Практическое освоение специфических методов регулирования заработной платы и денежных выплат в условиях рыночных отношений неразрывно связано с повсеместным использованием общегосударственных нормативов и правил рационального построения оплаты труда на всех предприятиях.

Предоставляемые субъектам предпринимательской деятельности расширенные права и экономическая самостоятельность предусматривают решение ответственных задач оплаты и стимулирования труда непосредственно на предприятии. Поэтому соответствующим экономическим службам предприятий необходимо формировать действенную систему стимулирования высокоэффективной работы всех участников производства таким образом, чтобы учитывать, с одной стороны, специфические условия собственного производства, а с другой, - соблюдать общегосударственные требования и принятые официальные правила рыночного ведения хозяйства.

Строгое соблюдение некоторых требований не означает ограничения прав и свобод предпринимателей в решении вопросов выбора форм и методов организации заработной платы, оперативного маневрирования средствами, выделяемыми на хозяйственные операции, включая оплату и стимулирование труда. Ограничение возможностей предпринимателей означало бы возврат к ранее существовавшему централизованному регулированию распределительных отношений. В то же время универсализация основополагающих понятий и требований является непременным условием формирования общей государственной системы учета и контроля средств, расходуемых на оплату труда, а также обязательной предпосылкой простоты в расчетах и доступности для понимания действующих на предприятии видов и разновидностей заработной платы и материального поощрения.

В принятых за последние годы законодательных актах и инструктивно-методических материалах по учету затрат на заработную плату содержится значительное количество противоречий, разночтений и смысловой неопределенности

важнейших категорий и понятий, а также прямого их несоответствия общеизвестной научно-теоретической терминологии. Это изначально привносит значительные трудности для практической реализации задачи создания эффективной системы начисления и регулирования заработной платы.

Как известно, состав фонда оплаты труда представляет собой совокупность большого количества выплат, разнообразных по своему характеру и отношению к производственному процессу. Поэтому для эффективного управления и регулирования средствами, направляемыми на оплату труда, необходимо сформировать определенные методологические принципы построения структурных элементов, входящих в их состав.

Многообразие форм собственности на средства производства предопределяет различное отношение участников производства к собственности на продукты труда, что не может не отразиться на содержании распределительных отношений. Это определяет необходимость пересмотра источников формирования оплаты труда участников производства с учетом стимулирующего воздействия того или иного вида выплат на конкретную категорию работников.

Новые методологические подходы к формированию фонда оплаты труда требуют выработки практических рекомендаций по образованию структурных элементов фонда оплаты труда с учетом их отношения к производственным результатам, а также сформулировать принципы определения источников финансирования конкретных выплат на основе отношения участников производства к средствам производства.

Существенным отличием рыночного механизма формирования фонда заработной платы наемных работников от ранее существовавших традиционных методов, является обязательная увязка величины заработной платы с величиной рыночной стоимости рабочей силы, которую в современных условиях необходимо определять и учитывать. В настоящее время принимаемые на государственном и отраслевом уровнях тарифные соглашения не соответствуют реальной стоимости конкретной рабочей силы. Поэтому предприятие должно располагать методикой определения социально обоснованной величины заработной платы конкретного вида труда и в дальнейшем осуществлять перспективное планирование с учетом необходимых требований.

Е.П. Железникова

*Самарский государственный
экономический университет*

КОМАНДА КАК ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Новые методы хозяйствования предполагают и более современные формы и методы организации и управления. В связи с этим возникает необходимость в поиске новых или совершенствовании уже существующих форм организации труда. Одной из таких форм является коллективная организация труда. В России в условиях административно-командной системы управления под коллективной формой организации труда понимались бригады. Долгое время на предприятиях широко применя-

лась бригадная организация труда, однако в настоящее время, в силу объективных причин, в современных экономических условиях она потеряла свою прежнюю значимость и актуальность. Многие предприятия машиностроения ошибочно считают бригадную форму неприемлемой в современных условиях. В основном бригады действуют для организации труда вспомогательных рабочих.

За рубежом успешно применяются такие виды коллективных форм, как группы и команды. История работы в этой области восходит к известным экспериментам конца 1920-х-начала 1930-х годов, которые показали, что производительность труда зависит не столько от "неодушевленных" условий труда (освещенность, перерывы и т.д.), сколько от других факторов мотивации, среди которых выделялась групповая атмосфера, "командный дух". Один из исследователей, известный впоследствии теоретик менеджмента Элтон Мейо, обнаружил следующие факторы производительности:

- группа гордится своими достижениями;
- группа получает положительную оценку от заинтересованных сторонних наблюдателей;
- у группы не возникает впечатления, что ее принуждают вносить изменения в работу;
- с группой советуются прежде, чем производить изменения;
- в группе складывается чувство уверенности и открытости.

Группа - это два или более человек, которые постоянно работают вместе для достижения общих целей. Ее члены зависят друг от друга и регулярно взаимодействуют друг с другом в течение всего периода работы.

Под командной формой организации труда (работ) понимается объединение определенной группы профессиональных работников в автономный самоуправляемый коллектив с целью решения поставленной производственной или интеллектуальной задачи более оперативно, эффективно и качественно, чем при традиционной организации. Она может носить разовый, эпизодический характер; это может быть постоянная работа с автономным функционально и технологически законченным циклом операции от исходного состояния до конечного результата.

Основное отличие команды от группы заключается в том, что первая производит синергию, а вторая - нет.

Синергия - это совместное и однородное функционирование элементов системы. Закон синергии проявляется в том, что в команде общий энергетический ресурс больше по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящих в нее элементов, т.е. членов.

Существует даже формула, показывающая магический "синергетический" эффект команды: $1+1+1=5$.

Данное обстоятельство объясняется тем, что в качестве энергетического ресурса рассматриваются не только материальные, но и социально-психологические ресурсы сотрудников, величина которых характеризуется интеллектуальной и эмоциональной энергией, уровнем профессиональной подготовки, а также степенью их взаимодействия в реализации общей цели.

В любой коллективе возможны как прирост энергии, так и снижение. В результате целенаправленного регулирования энергетического и производительного по-

тенциала членов команды приростом энергии можно управлять. Необходимо создавать такие условия, при которых поставленная цель будет достигаться в более короткие сроки с использованием наименьших объемов материальных и человеческих ресурсов, что обеспечит достижение максимального экономического эффекта.

Т.о., команда - это спасение в среде с высокой степенью неопределенности. В этом случае четкие должностные *полномочия* и даже *границы* профессиональных *компетенций* размываются, *ответственность* берут на себя все, *решения* принимаются оперативно и творчески на стыке различных знаний, опыта и возможностей.

Основными признаками команды можно считать следующие:

- регулярное взаимодействие членов команды для достижения общей цели;
- координация своих действий;
- продуманная позиционированность;
- направленность на достижение общей цели.

Однако в результате отсутствия единиц измерения и методов оценки уровня внутренней энергетики есть определенные трудности управления эффектом синергии. Однако исследования в данном направлении ведутся, их актуальность объясняется современными задачами управления.

К показателям созидательного синергетического эффекта можно отнести высокий уровень показателей экономической деятельности, быструю и адекватную реакцию на изменения в организации, высокие устойчивые показатели деятельности команды, здоровый моральный климат и т.д.

В наши дни работа в команде стала приметой повседневной практики организаций и фирм.

Сейчас в мире много говорят о том, что команда - это неожиданно возникающая мощнейшая организационная сила. Руководители, которые смогли это прочувствовать, кардинально меняют свой стиль управления, всю систему менеджмента, начинают работать в команде и с командами, и это позволяет их предприятию сделать ощутимый скачок вперед.

Л.А. Илюхина

*Самарский государственный
экономический университет*

ФОРМИРОВАНИЕ СМК В ВУЗЕ КАК ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Инновационное развитие экономики требует от высших учебных заведений повышения качества подготовки специалистов, системного управления своей деятельностью и всеми видами ресурсов на различных уровнях управления. Решение данной проблемы возможно при внедрении и эффективном функционировании в вузе системы менеджмента качества (СМК), соответствующей требованиям международных стандартов ИСО 9001:2000.

Международные стандарты ИСО 9000 далеко не единственная модель совершенствования системы управления в образовательных учреждениях. В настоящее время также хорошо известны и используются следующие инструменты: принципы и методология Total Quality Management (TQM); аккредитация образовательных программ со стороны общественно-профессиональных организаций (национальных и зарубежных); модель Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) и ее модификации для высшего образования; модель премии Правительства Российской Федерации в области качества; модель конкурса Рособнадзора "Системы обеспечения качества подготовки специалистов". Все модели, в определенной степени перекрываясь по своим критериям и подкритериям, скоррелированы между собой, взаимно дополняют друг друга и отличаются глубиной и полнотой охвата всех рабочих процессов образовательного учреждения.

В настоящее время основной тенденцией в области обеспечения качества образования становится перенос центра тяжести с процедур внешнего контроля качества образовательного процесса и его результатов на базе национальных систем аттестации и аккредитации в сторону внутренней самооценки (самообследования) образовательного учреждения на основе тех или иных моделей СМК, что приводит к существенной экономии материальных и временных ресурсов, выделяемых на проведение внешней экспертизы. Сегодня СМК вуза следует рассматривать как один из важнейших рычагов формирования критериев обеспечения и гарантии оценки качества подготовки специалистов, выработки соответствующей методологии, укрепления статуса на рынке образовательных услуг посредством расширения возможностей потребительских услуг по приобретению профессиональных и личностных компетенций; содействия непрерывному улучшению качества подготовки специалистов; оптимизации системы управления образовательным процессом; снижения производственных затрат и потерь, вызванных несовершенной организацией образовательного процесса; содействия профессиональному росту профессорско-преподавательского состава; повышения престижа образовательного учреждения.

Особое место занимает модель построения СМК в соответствии с требованиями и рекомендациями международных стандартов серии ИСО 9000:2000, ориентированных на процессный подход, предупреждение и преодоление возможных кризисных ситуаций посредством непрерывного совершенствования (постоянных улучшений). При разработке такой модели наиболее значимым моментом является выделение основных групп процессов вуза, построение карты процессов и матрицы атрибутов процессов СМК.

Работы по созданию и внедрению СМК необходимо осуществлять одновременно по нескольким направлениям, таким как: определение Политики в области качества, стратегических направлений развития и целей в области качества; обучение различных категорий персонала теории и практике применения менеджмента качества; проведение диагностического аудита отдельных структурных подразделений; создание оптимальной организационной структуры системы менеджмента качества, обеспечивающей максимальное вовлечение сотрудников и студентов; определение области распространения СМК, входящих в нее процессов, порядка и структуры ее документирования.

Важнейшим этапом разработки СМК является формирование Политики в области качества. Этот документ является основой для определения целей и задач в области качества, программы стратегического развития вуза, определения подходов

к развитию менеджмента образовательной, научно-исследовательской и других видов деятельности, разработки критериев оценки их результативности.

Особое внимание при формировании СМК уделяется обратной связи с потребителями образовательных услуг с целью непрерывного улучшения всех видов деятельности и повышения качества подготовки специалистов. Методология непрерывного улучшения основана на цикле Э.Деминга. Анализ проведенного потребительского мониторинга показал, что 62% респондентов из числа работодателей не удовлетворены знаниями выпускников вузов, и считают, что они не соответствуют требованиям, предъявляемым существующими вакансиями на рынке труда¹.

Проблемы, которые выявляются в ходе опросов и анкетирования должны являться основой совершенствования структуры профессиональной подготовки специалистов и спектра реализуемых образовательных программ, разработки предупреждающих и корректирующих действий, должны анализироваться и обсуждаться на всех уровнях управления образовательным учреждением.

Все вопросы проведения мониторинга, измерения, анализа и улучшения предоставления образовательных услуг регламентированы в Руководстве по качеству, основном документе, рассматривающем все элементы СМК.

При формировании и совершенствовании СМК любой организации одним из ключевых вопросов является обучение персонала методам менеджмента качества. Управление качеством должно начинаться с подготовки кадров и заканчиваться подготовкой кадров. Сотрудники должны приобретать новые знания в области качества, совершенствовать навыки и умения, пересматривать свое отношение к работе, клиентам и организации в целом.

Опыт Самарского государственного экономического университета показывает, что разработка и внедрение системы менеджмента качества позволяет упорядочить документооборот на всех этапах образовательного процесса; исключить дублирование отдельных функций; четко определить ресурсы и результаты каждого процесса; совершенствовать деятельность вуза, исходя из интересов всех групп потребителей; непрерывно улучшать качество подготовки специалистов.

Н.В. Кожухова

*Самарский государственный
экономический университет*

РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТА В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КОМПАНИИ

Что же представляет из себя кадровый аудит и какую функцию он выполняет в работе служб управления персоналом?

¹ Опрос работодателей по оценке удовлетворенности качеством подготовки специалистов проводился отделом менеджмента качества СГЭУ в 2007-08 уч. году.

Кадровый аудит - процедура, используемая для оценки эффективности существующей системы управления персоналом в компании, оценки соответствия кадрового потенциала компании ее целям и стратегиям развития. Сложно ожидать от сотрудника эффективного результата, если у него нет интереса к работе, или он не видит результатов своего труда. Известно, что даже эффективный сотрудник никогда не откажется от собственных интересов ради интересов любимой компании. Один человек может привести к краху отлично налаженный механизм функционирования бизнес-структуры. Безопасность бизнеса зачастую зависит от знания характера, склонностей и привычек конкретных личностей, с которыми приходится работать.

Кадровый аудит обладает особыми возможностями и средствами, которые позволяют обнаружить слабые звенья в управлении персоналом, объективно оценить кадровый потенциал и эффективность его использования.

Одним словом, он показывает целесообразность кадровой политики предприятия в целом. Проведение эффективной кадровой политики требует гибкости в определении приоритетов направлений деятельности, учета складывающейся ситуации.

Кадровый аудит (эффективность использования человеческих ресурсов) направлен на определение качества кадровой системы компании, сравнительную значимость реализации кадровых процедур для развития компании, а также последовательность развития системы управления человеческими ресурсами.

В основе лежит изучение основных функций управления персоналом с целью предоставления независимого профессионального мнения о степени развития системы управления человеческими ресурсами и ее соответствия потребностям организации.

Кадровый аудит - независимая (внешняя) оценка кадрового ресурса предприятия. Он может являться как составной частью оценки системы управления в целом (локальный аудит кадров), так и самостоятельной процедурой, направленной на оценку системы управления персоналом, оценку кадров. В зависимости от конкретных потребностей организации кадровый аудит может осуществляться как в расширенном варианте ("максимальном") - необходимом для разработки рекомендаций по оптимизации системы управления человеческими ресурсами, для решения стратегических задач, так и в сокращенном ("минимальном") - достаточном для характеристики кадрового состава, для решения оперативных, локальных задач.

На этапе кадрового аудита, включающего анализ системы управления человеческими ресурсами, используются методы анализа документов, экспертного структурированного интервью, выделения и анализа основных и вспомогательных процедур системы управления персоналом (СУП). На основании диагностики состояния СУП выявляются основные недостатки и потенциал развития управления человеческими ресурсами в компании, а также разрабатываются предварительные рекомендации по его оптимизации в соответствии со стратегическими и тактическими целями организации.

При проведении кадрового аудита решаются следующие задачи:

во-первых, проводится оценка системы управления персоналом, включая анализ организационной и функциональной структуры СУП, схем выполнения основных процедур в рамках управления человеческими ресурсами, ведения кадровой документации в соответствии с существующими нормативами и т. д.;

во-вторых, оценивается кадровый потенциал организации - менеджерский (готовность руководящего состава предприятия к реализации его стратегических и тактических целей), квалификационный (соответствие уровня знаний и навыков выпол-

няемым профессиональным задачам), инновационный (готовность к изменениям), личностный, творческий;

в-третьих, диагностируется структура формальных и неформальных взаимодействий между сотрудниками, каналы информационного обмена, социально-психологический климат в подразделениях, источники возникновения проблемных, конфликтных ситуаций, альтернативные лидеры и группировки.

Итак, опыт передовых предприятий показывает, что использование методов, приемов, отработанных и проверенных процедур кадрового аудита весьма существенно помогает в процессе управления персоналом эффективно реализовывать стратегию и миссию организации.

Составляющими кадрового аудита являются кадровые процессы.

Для того чтобы понять суть процесса кадрового аудита, нужно ответить на вопрос зачем? Зачем нужна еще одна система оценки сотрудников, кроме той, что применяется в момент отбора кандидата на вакантную должность или на этапах проведения аттестации?

На выбор системы оценок, применяемых в компании, влияет стратегия развития бизнеса, которой на сегодняшний день придерживается эта компания. От типа стратегии бизнеса зависит и то, с помощью какого ресурса (организационного, финансового или кадрового) руководство компании будет достигать поставленной задачи.

В настоящее время большинство компаний вовлечено в процессы построения (либо ревизии) организационной структуры управления. При этом многие руководители пытаются решить свои проблемы за счет организационного ресурса, путем решения вопросов, связанных с "линиями" подчинения функциональных единиц, стилем и процессами управления, "зонами" контроля руководителей разного уровня. Но использование только данного ресурса эффективно в случае выбора компанией стратегии интегрированного роста (расширение фирмы путем появления новых структур). Во всех остальных случаях затраты на столь дорогое удовольствие, как построение или изменение ОСУ, являются неоправданными. На данное заключение влияет и то, что российская экономика не является стабильной и подлежащей долгосрочному прогнозу.

Итак, опыт передовых предприятий показывает, что использование методов, приемов, отработанных и проверенных процедур кадрового аудита весьма существенно помогает в процессе управления персоналом эффективно реализовывать стратегию и миссию организации.

В.М. Корнев, С.А. Щелкунова
*Самарский государственный
экономический университет*

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Одним из важнейших факторов реализации государственной политики, направленной на создание эффективного аграрного сектора, выступает кадровое обеспечение агропромышленного комплекса.

Начиная с 2006 года в Самарской области, положено начало новому направлению в комплексном обеспечении предприятий сельскохозяйственного профиля молодыми специалистами - формирование команд молодых специалистов из числа выпускников вузов и направление их в социально-экономически значимые хозяйства.

Целью данного проекта является привлечение и закрепление квалифицированных кадров для сельского хозяйства Самарской области, повышение заинтересованности молодых специалистов в эффективности сельскохозяйственного производства.

Пилотный проект получил развитие в СПК «Маяк» Клявлинского района, куда была направлена команда молодых специалистов из девяти человек с назначением на ключевые должности.

Мониторинговые исследования социально-трудовой сферы сельского хозяйства области показали, что наиболее весомыми причинами оттока молодежи из села является:

- низкий уровень оплаты труда;
- отсутствие возможности получить или построить жилье;
- неблагоприятные условия труда;
- отсутствие желания жить в сельской местности, особенно для отдаленных районов.

Проблема отсутствия жилья в СПК "Маяк" была решена в рамках федеральной целевой программы "Социальное развитие села до 2010 года". Обеспечение жильем осуществлялось за счет субсидий из федерального бюджета (30% стоимости), областного бюджета (40%) и заемных средств участника программы (30% стоимости или приблизительно 300-350 тыс. руб.)

Для специалистов было построено жилье (трехкомнатные квартиры площадью 70 м²) через областной Фонд поддержки индивидуального жилищного строительства на селе.

В то же время, возникают проблемы в обеспечении жильем молодых специалистов.

Во-первых, чтобы стать участником программы, молодой специалист должен быть признан нуждающимся в улучшении жилищных условий.

Во-вторых, молодой специалист не имеет, как правило, собственных средств, чтобы оплатить 30% стоимости жилья, поэтому вынужден привлекать заемные средства.

В-третьих, во время получения государственной поддержки (3 года доплата за счет областного бюджета в размере 10 МРОТ к должностному окладу) имеется возможность осуществлять возврат кредита и процент за пользование кредитом. Но в последствии нет уверенности в том, что при существующей стоимости труда в сельской местности можно обеспечить условия жизни и осуществлять возврат заемных средств. Тем более что рыночная стоимость приобретаемого жилья в отдаленных от областного центра территориях, значительно ниже среднерегionalной.

Из 9 членов команды в СПК "Маяк" только пять человек заключили договора купли-продажи жилья в с. Резяпкино Клявлинского района.

Решением данной проблемы может стать строительство социального жилья с закреплением его на балансе местных органов власти и предоставлением в аренду молодым специалистам с правом его последующего выкупа.

Принятый в январе 2005 г. закон "О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Самарской области" решил основной вопрос оплаты труда молодым специалистам, согласно которому они получают доплату к основному окладу в с/х организации в размере 10 МРОТ в течение трех лет работы.

За счет средств областного бюджета специалистам установлена надбавка к заработной плате в размере 10 МРОТ, которая в 3 раза выше, чем среднестатистический уровень оплаты труда в сельскохозяйственных организациях области. Оказываемая материальная поддержка мотивирует молодых специалистов к трудоустройству в сельскохозяйственной организации, в то же время вызывает непонимание и нежелание помочь молодым специалистам со стороны остального коллектива.

Смягчению указанной проблемы будет способствовать направление команд специалистов в рентабельные хозяйства, где осуществляется техническое перевооружение производства на основе внедрения трудо- и ресурсосберегающих технологий в растениеводстве, интенсификации отрасли животноводства. За счет повышения производительности труда в современном высокотехнологичном производстве будет обеспечен значительный рост цены рабочей силы и уровня доходов сельских жителей, что способствует не только привлечению, но и закреплению молодых специалистов в сельскохозяйственном производстве.

Частая смена наставника (председателя правления) в организации вносила дисбаланс в работу производственных подразделений, что негативно влияло на дисциплину и организацию труда в коллективе и, как следствие на экономический результат работы с/х организации.

Развитие сельскохозяйственного производства повлияет на развитие жизнедеятельности сельских территорий и демографическую ситуацию на селе в том случае, если параллельно будет развиваться социальная сфера и инженерная инфраструктура сельских муниципальных образований и сельских поселений.

В период адаптации возникают проблемы, связанные как с особенностями организации, так и квалификационными, личностными характеристиками новичков.

В ходе эксперимента от команды молодых специалистов ожидали достижения положительных производственных результатов. В данном случае специалисты были трудоустроены на должности главных, ведущих специалистов и должность исполнительного директора сразу со "студенческой скамьи". Квалификационные и личностные характеристики молодых специалистов по объективным и субъективным причинам оказались не полностью соответствующими ожиданиям организации и органов управления АПК.

Проведенная экспертная оценка по пятибалльной системе в ноябре 2006 г. показала низкий результат по 4 группам качеств, от которых зависит эффективность труда управленца:

- профессиональные знания - 2,2;
- управленческие умения и навыки - 2,3;
- творческий подход и внедрение инноваций - 2,1;
- личностные, деловые качества и потенциальные возможности - 2,3.

Объективными причинами столь низкой оценки (2,1-2,3 балла в среднем по команде, то есть оцениваемые качества не выражены или выражаются очень редко)

является отсутствие опыта производственной и управленческой деятельности, недостаточная управленческая подготовленность.

Субъективной причиной является отсутствие изначальной мотивации у молодежи работать в сельском хозяйстве. Например, семь из девяти членов команды не имели изначального желания работать в хозяйстве СПК "Маяк" Клявлинского района. Одним из мотивов включения их в команду явилась материальная поддержка в соответствии с принятым законом Самарской области.

В будущем формирование команд необходимо осуществлять с учетом личного желания, психологической совместимости, готовности к выполнению профессиональных и должностных обязанностей.

Результаты диагностики управленческих и индивидуально-личностных качеств команды управленцев, ключевых компетенций показали, что большинство управленцев СПК "Маяк" обладает высокими и средними психофизиологическими способностями к управлению (врожденными), это говорит о наличии хорошего управленческого потенциала.

Целенаправленно развивать способности и умение управлять людьми нужно в процессе специального обучения, по формированию навыков командной работы, развитию управленческих навыков на основе проведения бизнес-тренингов на базе своей организации и учебных заведений.

Анализ ценности направленности команды управленцев показал, что в своем большинстве команда характеризуется концентрацией интересов вокруг обеспечения собственных потребностей, а также благополучия близких им людей. Констатируется отсутствие видения долгосрочной перспективы. Генерировать идеи, отстаивать свою точку зрения и вести за собой людей были способны два человека из команды.

Анализ самооценки команды управленцев показывает, что все они - исполнители, которые будут эффективно справляться с должностными обязанностями при условии управления ими опытным наставником. Повышению самооценки способствует получение видимого результата от управленческой деятельности, который должен отмечаться и поощряться хотя бы устно. Поэтому необходимо рассмотреть возможность внесения изменений в утвержденный порядок отбора молодых специалистов и предусмотреть возможность включения в состав команды выпускников вузов и техникумов предыдущих лет в возрасте до 30 лет на ключевые должности. Пассивность молодых специалистов в области межличностных отношений (57% членов команды не могли активно формировать свой круг общения), стала одной из причин увольнения двух членов команды, а также повлияла на разобщенность коллектива.

Личной ответственности в области производственных отношений в период адаптации не было отмечено ни одного из молодых специалистов.

Чтобы стать успешным, результативным управленцем, надо сформироваться как профессионально значимая личность, которая может брать ответственность на себя за производственные отношения и за конечный результат. Недостаток профессионализма не позволяет реализовать имеющийся организационный потенциал в производственной деятельности, о чем свидетельствуют некоторые ошибочные управленческие решения.

В результате проведенного повторного тестирования в октябре 2007 года выявилась положительная динамика во всех отношениях.

Отсутствие управленческой и недостаток производственной практики в студенческие годы отрицательно сказалась на развитии ключевых управленческих компетенций. Для повышения профессиональной и управленческой компетенции необходимо дополнительное обучение молодых специалистов, прохождение производственной практики в сельскохозяйственной организации по месту направления выпускников. Практическая подготовка должна начинаться со 2 курса обучения в вузе.

Формирование ресурсного центра по подготовке агроменеджеров может обеспечить повышение качества управленческой и профессиональной подготовки специалистов для аграрного сектора экономики.

**А.П. Лящевский, О.К. Комаров,
А.Н. Крайнюков**

*Поволжская академия
государственной службы им. П.А. Столыпина*

ОЦЕНКА УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ - ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Разговоры во власти о модернизации, развитии, опережающих технологиях не прекращаются. Блеф это или чистосердечная попытка спасти себя и страну - не совсем пока ясно. Но очевидно другое: внимание общества заострено исключительно на технической и технологической составляющих прорыва в будущее. При этом о создании новых социальных технологий речь не идет в принципе. Видимо, сам термин "социальная модернизация" для кого-то звучит уж чересчур страшно. Кто-то рассуждает так: "От социальной модернизации до социальной революции рукой подать..." Поэтому сама постановка данного вопроса кому-то кажется вредной, опасной и даже кощунственной. А между тем, если проблему развития рассматривать всерьез, без социальных и культурных инноваций никак не обойтись. Более того, формулирование социокультурного проекта - главный этап в деле преобразования страны. Что сделают нано- и прочие технологии, если культура и тип общества, останутся заведомо отсталыми, вторичными и никак не напоминающими последнее слово социальной инженерии?

Суть любого прорыва - в открытии, а не в попытке повторить уже существующий где-то образец. Именно поэтому безнадежная попытка "догнать и перегнать Америку" напоминает известную историю про Ахиллеса и черепаху.

Прекрасное русское слово "предприниматель" как раз указывает на способность делать опережающие ходы. Поэтому успех во многом обусловлен умением предвидеть ситуацию и действовать, исходя из картины будущего. Ведь и успех - от слова "успевать".

России нужно успеть, во что бы то ни стало. Нам непременно надо перепрыгнуть в новое социальное время. Стать хотя бы на время опять авангардом человечества.

Но куда мы должны прыгнуть? Что мы можем предпринять? Из каких завтрашних реалий исходить? Как только начинаешь думать собственно о перспективах, радужные картины будущего быстро тускнеют. Конечно же, социальную стратегию новой России придется выстраивать с учетом череды кризисных явлений в мировой экономике, с учетом серьезнейших проблем в сфере экологии планеты, с учетом демографических показателей в России и соседних государствах.

Создание социальных ноу-хау - огромная задача и неисчерпаемая тема для дискуссий. Но дискуссии на эту тему почему-то не ведутся. Власть предрасположена как будто верит только в чудесную преобразующую силу нанотехнологий, развитие которых должно осчастливить всех граждан нашей огромной страны.

Но что же будет дальше?

Очевидно, людям придется вырабатывать новую культуру потребления, связанную с существенным снижением уровня такового. Сегодня аскетизм - не в почете и социально унижен. Но завтра, быть может, добровольный отказ от материальных благ станет признаком хорошего тона. Институт утилизации сломанной техники уступит место старому доброму ремонту. В жизнь вернется "бог ремонт" - как выразился когда-то писатель Булгаков.

Главное - культура производства и потребления так называемых вечных вещей. В данном случае под вечностью надо понимать не бесконечность времени, но отрезок, соотносимый с длиной человеческой жизни.

Цена таких вещей, разумеется, резко возрастет. Но общество в результате получит драгоценный ресурс, который перестанет бездумно проматываться в рыночной гонке.

И книги, и автомобили будут создаваться под заказ, строго в том количестве, в котором они необходимы. Приобретение такой "долгоиграющей", дорогой и драгоценной вещи станет, безусловно, событием для семьи, для рода. Этот "новый вещизм" немного напоминает кустарные времена, традиционное общество, средневековье - но, между тем, в этой формуле таится возможное будущее.

Вполне вероятно, что идеология "вечных вещей" и есть одна из опережающих социально-экономических и правовых технологий долговременного применения, обеспечивающие стабильность и эффективное развитие экономики России.

Сегодня одной из важнейших и острейших проблем развития России является отсутствие механизма регулирования тарифной системы оплаты труда. Это подтверждается постоянным "латанием дыр" трудового законодательства путем избирательного подхода к отдельным проблемам, а решать эти проблемы надо системно и комплексно. Для решения указанной проблемы нами разработан механизм объективной оценки уровня квалификации и трудового потенциала работников различных категорий и сфер деятельности (табл. 1), построенный на системе факторов, показателей и оценочных баллов (разрядов).

Таблица 1

Оценка трудового потенциала работника

Наименование факторов и показателей	Оцен. балл за пок.	ТК	ТС при МЗП 4300 р.
1	2	3	4
А. Факторы и показатели, формирующие основной должностной оклад			
1.0. Должностная категория			
1.1. Вспомогательные рабочие и другие работники	1	1,0	4300
1.2. Основные произ-ые рабочие и другие работники	2	1,4	6020
1.3. Служащие	3	1,8	7740
1.4. Младший руководящий персонал, ИТР и научный персонал: нач. бюро, лаб., сектора, технолог, экономист, юрист, СНС, вед. инженер, конструктор, мастер и др.	4	2,2	9460
1.5. Средний руководящий персонал: зам. и нач. цехов, отделов и главные специалисты	6	3,0	12900
1.6. Профессорско-преподавательский персонал: ассистент, преподаватель, ст. преподаватель, доцент, профессор	9	4,2	18060
1.7. Зам. и зав. кафедр., зам. и деканы фак-ов	12	5,4	23220
1.8. Зам. руководителя предприятия (организации)	15	6,6	28380
1.9. Руководитель предприятия (организации)	18	7,8	33540
2.0. Образование.			
2.1. ПТУ	1	0,4	1720
2.2. Среднее	1	0,4	1720
2.3. Средне техническое	1	0,4	1720
2.4. Высшее	1	0,4	1720
2.5. Аспирантура	1	0,4	1720
3.0. Общий стаж работы			
3.1. За 5 лет	1	0,4	1720
3.2. За 8 лет	1	0,4	1720
3.3. За 10 лет	1	0,4	1720
4.0. Научная деятельность			
4.1. За публ. 40 п/л науч. работ	1	0,4	1720
4.2. За подгот. 5 кандидатов и докторов наук	1	0,4	1720
5.0. Ученая степень			
5.1. За кандидата наук	1	0,4	1720
5.2. За доктора наук	2	0,8	3440
6.0. Ученое звание			
6.1. За старшего научного сотрудника	1	0,4	1720
6.2. За доцента	1	0,4	1720
6.3. За профессора	1	0,4	1720
6.4. За членкора	1	0,4	1720
6.5. За академика	1	0,4	1720
Б. Дополнительные стимулирующие показатели к основному окладу работника			
7.0. Почетные звания			

1	2	3	4
7.1 - заслуженный работник	1	0,4	1720
7.2 - дипломант Всероссийского конкурса	1	0,4	1720
7.3 - лауреат Всероссийского конкурса	1	0,4	1720
7.4 - дипломант Международного конкурса	1	0,4	1720
7.5 - лауреат Международного конкурса	1	0,4	1720
7.6 - премия Гранд при Российского конкурса	1	0,4	1720
7.7 - премия Гранд при Международного конкурса	1	0,4	1720
7.8 - заслуженный артист	1	0,4	1720
7.9 - народный артист	1	0,4	1720
7.10 - мастер спорта	1	0,4	1720
7.11 - чемпион области	1	0,4	1720
7.12 - чемпион турнира	1	0,4	1720
7.13 - чемпион России	1	0,4	1720
7.14 - чемпион Европы	1	0,4	1720
7.15 - чемпион Мира	1	0,4	1720
7.16 - герой России	1	0,4	1720
7.18 - почетный Гражданин города	1	0,4	1720
7.19 - почетный доктор	1	0,4	1720
7.20 - ветеран труда	1	0,4	1720
7.21 - воинское звание по спр. табл.2			
В. Дополнительные стимулирующие показатели за результаты производственно-хозяйственной деятельности			
8.0. Премии за результаты работы			
8.1 - за выполнение годового научно-производственного плана всеми работниками, в размере 100% должностного оклада;			
8.2 - за выполнение плана обновления основных научно-производственных фондов предприятия (организации) по особому списку , в размере 100% основного должностного оклада;			
8.3 - за выполнение плана социального развития предприятия (организации) по особому списку , в размере 100% основного должностного оклада;			
8.4 - за внедрение социально-приоритетных диссертационных рекомендаций по особому списку, в размере 200% основного должностного оклада			
Г. Компенсационные выплаты:			
9.0. Компенсации			
9.1 - за работу в сверхурочное время, в соответствии с ТК;			
9.2 - за работу в ночное время, в соответствии с ТК;			
9.3 - за работу в выходные дни, в соответствии с ТК;			
9.4 - за работу в праздничные дни, в соответствии с ТК;			
9.5 - за амортизацию собственного инвентаря и других средств, в соответствии с ТК ;			
9.6 - за вредные условия труда, в соответствии с ТК;			
9.7 - за секретность, в соответствии с ТК			

Классификатор воинских званий (КВЗ)

	Код показателя	Стимулирующие разряды
Воинские звания	7.	
1. Рядовой, матрос, курсант	7.1	1
2. Ефрейтор, старший матрос	7.2	2
3. Младший сержант, старшина 2 степени	7.3	3
4. Сержант, старшина 1 статьи	7.4	4
5. Старший сержант, главный старшина	7.5	5
6. Старшина, главный корабельный старшина	7.6	6
7. Прапорщик, мичман	7.7	7
8. Старший прапорщик, старший мичман	7.8	8
9. Младший лейтенант	7.9	9
10. Лейтенант	7.10	10
11. Старший лейтенант	7.11	11
12. Капитан, капитан-лейтенант	7.12	12
13. Майор, капитан 3 ранга	7.13	13
14. Подполковник, капитан 2 ранга	7.14	14
15. Полковник, капитан 1 ранга	7.15	15
16. Генерал-майор, контр-адмирал	7.16	16
17. Генерал-лейтенант, вице-адмирал	7.17	17
18. Генерал-полковник, адмирал	7.18	18
19. Генерал армии, адмирал флота	7.19	19
20. Маршал Российской Федерации	7.20	20

Для оценки трудового потенциала, через общий квалификационный разряд (P_i), любого работника нами предложена следующая математическая модель:

$$P_i = P_{од} + \sum P_{дci}, \quad (1)$$

где $P_{од}$ - основной разряд работника за должность;

$P_{дci}$ - количество дополнительных стимулирующих разрядов за i -й показатель.

Такой подход будет способствовать выявлению передовиков (маяков) производства. Для оценки призового места предприятия, вуза, органа самоуправления на конкурсе можно использовать такие показатели как наивысший достигнутый квалификационный разряд и средний квалификационный разряд.

Для расчета тарифного коэффициента (TK_i) любого разряда нами предложена следующая математическая модель:

$$TK_i = [1,0 + 0,4 * (P_{од} + \sum P_{дci} - 1)] *. \quad (2)$$

Для расчета тарифной ставки ($ТС_i$) следует использовать следующую математическую модель:

$$ТС_i = TK_i * МЗП, \quad (3)$$

где МЗП - минимальная заработная плата, установленная на данном предприятии (в организации);
 0,4 - равномерно возрастающий межразрядный тарифный коэффициент, научно рассчитанный на основе данных статистики отчетов по труду Саратовской области, гарантирующий начисление заработной платы работников любого предприятия (организации) в пределах установленных лимитов и не требующих дополнительных бюджетных ассигнований;
 1,0 - коэффициент соответствующий первому разряду, все остальные разряды равномерно возрастают на величину 0,4.

Предложенный механизм регулирования оплаты труда нашел широкое общественное признание в виде ряда защищенных кандидатских и докторских диссертаций, многочисленных публикаций и обсуждений на самых различных конференциях и симпозиумах, разработанных и читаемых курсах лекций. Специалистами по программированию Поволжской академии государственной службы имени П.А.Столыпина разработана автоматизированная система оценки трудового потенциала кадров. Пример автоматизации формирования тарифно - квалификационной карточки работника (ТККР) показан ниже в табл. 3.

Таблица 3

**Тарифно-квалификационная карточка, формирующая
 основной должностной оклад профессора А.П. Лящевского**

Факторы и показатели, формирующие общий тарифный разряд работника	Код показателя	Кол. разрядов	ТК	ТС при МПОТ 4300 р.
1. За должность - профессор	1.3	7	3,4	14620
2. За среднее образование	2.2.	1	0,4	1720
3. За высшее образование	2.4.	1	0,4	1720
4. За общий стаж работы - 50 лет (за каждые 15 лет)	3.3	3	1,2	5160
5. За публ. 90 п/л. науч. работ: (за каж. 40 п.л)	4.1	2	0,8	3440
6. За подгот. 12 канд. наук: за каждые 5 кн.	4.2	2	0,8	3440
7. За кандидата наук	5.1	1	0,4	1720
8. За доктора наук	5.2	2	0,8	3440
9. За ученое звание СИС	6.1	1	0,4	1720
10. За ученое звание доцент	6.2	1	0,4	1720
11. За ученое звание профессор	6.3	1	0,4	1720
Должностной оклад		22	9,4	40420
12. За заслуженного работника ВПО	7.1	1	0,4	1720
13. За ветерана труда	7.19	1	0,4	1720
Оклад с учетом заслуженных званий		24	10,2	43860
14. Сумма премии по итогам года				
Итого общая сумма дохода, рублей				

Применение новой методики оценки трудового потенциала позволит решить целый ряд проблем:

- 1) обеспечить методическое единство тарификации труда работников различных категорий и сфер деятельности;
- 2) обеспечить объективную оценку уровня квалификации и тарифной ставки любого работника;

- 3) поднять на должный уровень образовательный фактор населения России;
- 4) создать универсальный, высокоэффективный государственный механизм управления заработной платой, учитывающий отраслевые особенности и максимально защищенную от субъективных факторов.

В перспективе единой сетки разрядов не будет. На каждом предприятии и в каждом вузе будет применяться разное количество разрядов и зависеть от уровня трудового потенциала работников. На одном предприятии может быть наивысшим разрядом 16, на другом 30 на третьем 40, на четвертом 50 на пятом и того более. Разными будут и размеры минимальной заработной платы. Нормативный инструментарий по регулированию оплаты труда в стране должен включать:

- 1) минимальный размер оплаты труда, равный прожиточному уровню (ст.133 ТК);
- 2) коэффициент межразрядного возрастания 0,4 как научно обоснованный и подтвержден экспериментальными расчетами;
- 3) единую межотраслевую сетку стимулирующих факторов, показателей и оценочных разрядов (ЕМС СФПОР), (таблица 1);
- 4) математическую модель формирования общего тарифного разряда работника (1); тарифного коэффициента (2) и тарифной ставки любого работника от студента до президента (3).

Предприятия и вузы по мере роста экономических возможностей будут вводить новые стимулирующие факторы и показатели, тем самым рекламируя свои преимущества и стремиться стать победителями в конкурентной борьбе за свое дальнейшее развитие.

Важной проблемой является объективное исчисление подоходного налога (ПН) с работников. Для решения этой проблемы предлагаем весьма эффективный инструментарий - новый алгоритм исчисления подоходного налога на основе прогрессивной шкалы налогообложения:

- если Знач меньше или равна МЗП, то ПН1=0;
- если Знач больше МЗП, но меньше или равно 12МЗП, то ПН2=(Знач - 1МЗП)*(0.10);
- если Знач больше 12МЗП, но меньше или равно 24МЗП, то ПН3=(Знач - 12МЗП)*0.15;
- если Знач больше 24МЗП, но меньше или равно 36МЗП, то ПН4=(Знач - 24МЗП)*0.20;
- если Знач больше 36МЗП, но меньше или равно 48МЗП, то ПН5=(Знач - 36МЗП)*0.50;
- если Знач больше 48МЗП, то ПН6=(Знач - 48МЗП)* 1.0.

Общая сумма подоходного налога определяется по формуле:

$$\text{ПН} = \text{ПН1} + \text{ПН2} + \text{ПН3} + \text{ПН4} + \text{ПН5} + \text{ПН6}.$$

Единая сетка факторов, показателей и оценочных баллов (разрядов) представляет собой информационную модель открытого типа. При необходимости в нее могут вводиться новые факторы и показатели, а некоторые из них могут быть не использованы по причине отсутствия их действия на данном предприятии. При таком подходе к оценке трудового потенциала работника субъективные факторы, зависящие от мнения начальника, теряют свою негативную роль. Стимулы и результаты труда в этом случае будут находиться в прямой зависимости и влиять на эффективность развития экономики предприятия, региона и страны в целом.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ УЛГТУ)

Реформирование высшего образования, предполагающее адаптацию вузов к рыночной среде, направлено на повышение качества образовательного процесса. Для его обеспечения важно поддерживать соответствующий уровень профессорско-преподавательского состава (ППС), для чего необходимы эффективная система привлечения и найма персонала, постоянное повышение квалификации преподавателей, объективная оценка научно-педагогической деятельности, рациональная система мотивации.

Преподаватель является главным действующим звеном на "образовательной сцене", поэтому прежде всего необходимо поддерживать его высокую мотивацию. Внедрение системы мотивации стимулирует преподавателя на высокое качество научно-педагогической деятельности путем непрерывного повышения своей конкурентоспособности.

В процессе управления мотивацией ППС необходимо выделить факторы, которые влияют на нее в процессе работы, и те, которые вызывают особую неудовлетворенность. Особое недовольство в настоящее время испытывают преподаватели вследствие низкой заработной платы. В связи с этим особую актуальность представляет собой создание эффективной системы оплаты труда ППС вуза.

Постановление Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 года "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" изменило систему оплаты труда ППС вуза.

Система мотивации ППС в УЛГТУ представлена на рисунке.

В УЛГТУ разработано и внедрено в практику новое "Положение об оплате труда в Ульяновском государственном техническом университете". Положение регулирует порядок оплаты труда ППС УЛГТУ, порядок формирования фонда заработной платы за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, ставок заработной платы по квалификационным уровням, а также выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных индивидуальным учебным планом и трудовым договором. Количество учебной нагрузки (в часах) по факультетам (кафедрам) на учебный год утверждается проректором по учебной работе. Для одного преподавателя объем учебной нагрузки на сегодняшний день составляет 1540 часов, в том числе 900 часов - по первой половине дня.

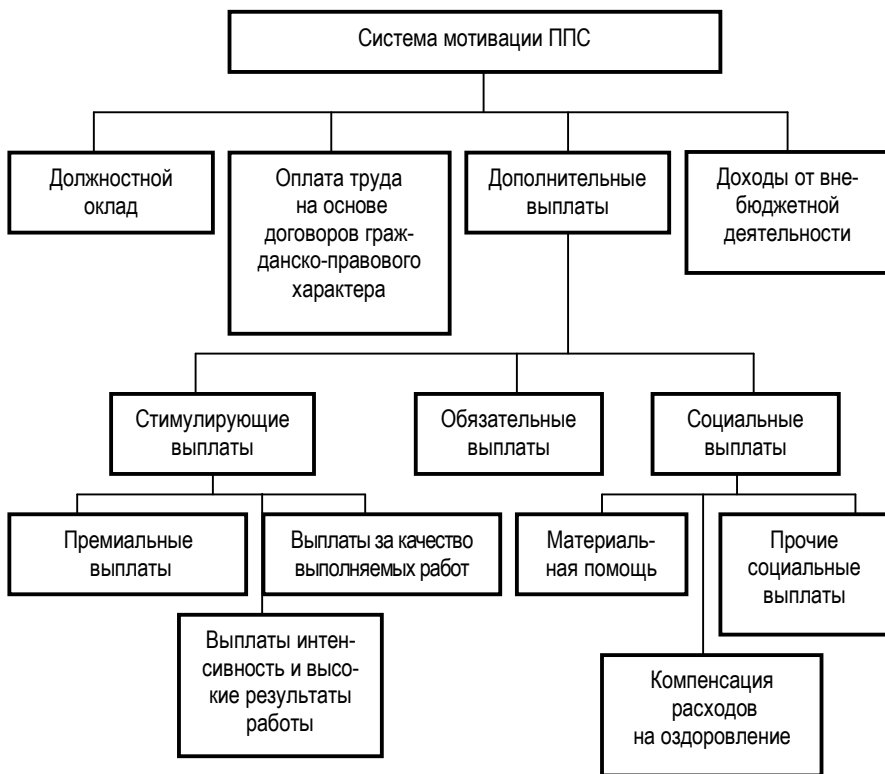


Рис. Система мотивации ППС УлГТУ

Минимальные размеры окладов (ставок) ППС по соответствующим квалификационным уровням устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации ППС, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. минимальным уровнем оплаты труда ППС является законодательно установленный минимальный размер оплаты труда. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития № 217н от 05.05.2008 г. в УлГТУ Положением об оплате труда установлены должностные оклады ППС и повышающие коэффициенты к ним (см. таблицу).

В пределах фонда оплаты труда может ППС может устанавливаться почасовая оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера. В университете применяются типовые формы договоров, утвержденные приказом ректора УлГТУ. В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу либо график работы выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы). Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), выполняемые ППС и не противоречащие основной деятельности и Уставу УлГТУ:

- учебная, учебно-методическая, методическая деятельность;
- проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность и другие виды услуг.

Должностные оклады ППС с 1.12.2008 г.

	Повышающий коэффициент	Базовый оклад с 1.12.08 г., руб.	Зарплата с ученой степенью и ученым званием с 1.12.08 г., руб.
1-й квалификационный уровень			
Ассистент	1,00	4330,00	4330,00
2-й квалификационный уровень			
Старший преподаватель	1,00	4950,00	4950,00
Старший преподаватель кандидат наук	1,08	5370,00	8370,00
3-й квалификационный уровень			
Доцент по должности	1,00	5370,00	7518,00
Доцент по ученому званию, кандидат наук	1,08	5790,00	11106,00
4-й квалификационный уровень			
Профессор, кандидат наук без ученого звания	1,00	6300,00	13080,00
Профессор, кандидат наук с ученым званием	1,07	6750,00	13800,00
Профессор, доктор наук по должности	1,16	7290,00	18664,00
Профессор, доктор наук по ученому званию	1,25	7900,00	19640,00
5-й квалификационный уровень			
Доцент, зав. кафедрой, кандидат наук по должности	1,00	6490,00	10684,00
Доцент, зав. кафедрой, кандидат наук по ученому званию	1,00	6490,00	13384,00
Профессор, зав. кафедрой, кандидат наук	1,09	7050	15690,00
Профессор, зав. кафедрой, доктор наук	1,36	8800,00	22840,00
6-й квалификационный уровень			
Декан		9000	

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда должно составлять не более 300 часов в год.

К обязательным выплатам, устанавливаемым ППС УлГТУ, относятся доплаты за ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента в размере 3000 руб.; доплаты за ученую степень доктора наук и ученое звание профессора в размере 7000 руб.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ППС с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. В настоящее время данные критерии находятся в стадии разработки, согласования и утверждения, однако они должны отражать все аспекты деятельности ППС. В УлГТУ могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты, устанавливаемые ППС в соответствии с "Положением о премировании".

Все социальные выплаты ППС УлГТУ определены Положением о санаторно-курортном лечении, Положением об оказании материальной помощи сотрудникам, Положением о санаторно-курортном лечении (без проживания).

С целью повышения уровня социальной поддержки работников университета, обеспечения коллегиальности в принятии решений применяются системы оказания материальной помощи работникам университета на основе объединения средств из внебюджетных источников и профбюджета. Право на получение материальной помощи имеют члены профсоюза при наступлении экстремальных жизненных ситуаций: работник университета; ветераны УлГТУ, вышедшие на пенсию из университета и проработавшие в университете не менее 15 лет; ректор университета в соответствии с Положением о статусе ректора.

Как правило, материальная помощь может быть оказана одному и тому же сотруднику или пенсионеру-ветерану УлГТУ не более 1 раза в год, кроме случаев, попадающих под последовательное наступление событий. Материальная помощь оказывается члену профсоюза при наступлении экстремальных жизненных ситуаций, по заявлению установленной формы, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с решением профкома. Размер материальной помощи исчисляется пропорционально базовой сумме оплаты труда (БС), установленной Правительством РФ:

- в связи со смертью сотрудника - до 100 БС;
- в связи со смертью ближайших родственников - до 20 БС;
- в связи с пожаром (при наличии справки) - до 20 БС;
- с целью частичной компенсации медицинских услуг, связанных с тяжелым заболеванием, оперативным вмешательством (онкология, кардиология, нейрохирургия, полостная хирургия, хирургия конечностей) - до 100 БС;
- в качестве единовременной помощи многодетным и неполным семьям с несовершеннолетними детьми, при рождении ребенка - до 20 БС.

Средства на лечение, возможность частичной компенсации стоимости санаторно-курортной путевки за счет средств Фонда социального страхования предоставляются не более 1 раза в 3 года. При выделении средств на санаторно-курортное лечение Фондом социального страхования осуществляется частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путевки сотруднику, прошедшему лечение в санаториях России, представившему необходимые документы (обратный талон от путевки, документ об оплате, копия лицензии), состоящему в очереди нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

В целях оздоровления ППС УлГТУ предоставляется возможность полной компенсации затрат на санаторно-курортное лечение на базе санатория-профилактория

университета. Курс лечения рассчитан на 21 дня с проживанием и на 12 дней без проживания в санатории-профилактории. Лечение осуществляется в период с октября по май. Путевки выдаются профкомом сотрудников университета на основании заявления и выписки лечащего врача. Путевка на лечение предоставляется не более 2-х раз в год.

К прочим выплатам, осуществляемым в рамках социальной поддержки ППС УлГТУ относятся:

- частичная компенсация стоимости платного обучения для работника университета, его ребенка при получении первого высшего образования;
- физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия;
- предоставление новогодних подарков для детей работников университета.

Доходами от внебюджетной деятельности обладают структуры университета, оказывающие услуги по основным и дополнительным образовательным программам по заказам юридических и физических лиц в пределах сметы доходов и расходов, самостоятельно формируют штатное расписание и определяют размеры почасовой оплаты труда (выполнение хоздоговорных работ, образовательные услуги и т.д.).

Таким образом, мотивация является способом воздействия на ППС университета, стимулируя высокое качество и результативность научно-педагогического труда, развивая их потенциал и повышая их конкурентоспособность.

Д.П. Соловьев

*Самарский государственный
экономический университет*

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ

Должностная инструкция - это организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года) должностная инструкция не упоминается ни разу. Из этого казалось бы следует, что составление должностной инструкции не является обязательным для руководства организации. Однако, следует учитывать, что согласно Трудовому кодексу при приеме на работу каждый работник должен быть ознакомлен с обязанностями и с существенными условиями деятельности. Поэтому должностная инструкция должна составляться по каждой штатной должности организации, носить обезличенный характер и объявляться сотруднику под расписку при заключении трудового договора (в том числе при перемещении на другую должность и при временном исполнении обязанностей по должности).

Основными целями должностной инструкции являются: рациональное разделение труда; правильный подбор кадров, их расстановка и использование; укрепление служебной дисциплины в организации; повышение эффективности деятельности организации; создание организационно-правовой основы служебной деятельности; повышение ответственности сотрудника за результаты его деятельности, осуществляемой на основании контракта; обеспечение объективности при аттестации сотрудника, его поощрении и при наложении на него дисциплинарного взыскания; разрешение трудовых споров.

Анализ показывает, что используемые сегодня инструкции в большинстве случаев можно охарактеризовать как "формальные" и "традиционные". В большинстве случаев они не содержат полного перечня выполняемых работ, требований к квалификации работников.

Традиционная структура должностной инструкции следующая: общие положения; должностные обязанности; права; ответственность¹.

Данная структура документа является приемлемой для большинства должностей, однако считать ее единственно возможной и безупречной не следует. Во-первых, очевидно, что "Права" напрямую связаны с должностными обязанностями, а "Ответственность" является следствием неисполнения или ненадлежащего исполнения этих же обязанностей. Во-вторых, для многих должностей вообще трудно корректно сформулировать права (секретарь, технический исполнитель). Очевидно, что раздел "Права" уместен в описаниях работы только специалистов и руководителей среднего уровня. В-третьих, содержание работы многих руководителей среднего и высшего звена настолько разнообразно, что перечислить их должностные обязанности бывает невозможно. Для описания работы руководителей среднего и высшего уровня гораздо удобнее и правильнее пользоваться категориями "Ответственность" и "Цель". Очевидным недостатком традиционной должностной инструкции является то, что в ней не содержатся в полном объеме требования к квалификации работника и требования, вытекающие из организационной культуры. Это затрудняет использование должностной инструкции, во-первых, при наборе и отборе персонала, и во-вторых, при оценке результатов деятельности и поведения работника.

Чтобы облегчить процесс подбора кандидатов и аттестации, многие организации стали создавать в дополнение к традиционным должностным инструкциям документы, описывающие основные *характеристики*, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности - профессиограммы, профессиональные стандарты, профессиональные портреты, квалификационные карты, карты компетенции и т. п.

Указанные недостатки "традиционных" должностных инструкций скомпрометировали данный вид внутренних регламентирующих документов. В последнее время у

¹ Соответствующее требование по структуре инструкции содержит ГОСТ Р 6.30-97 "Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов" (утвержден постановлением Госстандарта Российской Федерации от 31 июля 1997 года № 273) в редакции изменения № 1 от 21.01.2000.

должностной инструкции появились противники и идеологического характера. Некоторые специалисты рассматривают должностную инструкцию как устаревший вид регламентации, проявляя пренебрежительно-снисходительное отношение к данному документу. Причин этому несколько.

Во-первых, многие считают, что должностная инструкция сковывает инициативу и, если не завтра, то в недалеком будущем станет ненужной. Известный американский специалист по управлению человеческими ресурсами Гарри Десслер в вышедшем в 1994 году шестом издании своего учебника пророчил: "... с ростом внимания к гибкости и увеличению полномочий работников в американских фирмах в 2000 году большинство традиционных должностных инструкций и классификаций видов труда без всяких сожалений отправят в мусорную корзину. Вместо этого работники получат большую свободу: смогут удовлетворять потребности клиентов таким способом, каким они находят нужным, и при этом больший акцент будет делаться на оплате в соответствии с квалификацией, а не только с выполненными обязанностями, изложенными в должностной инструкции"¹. Авторам подобных идей почти сто лет назад (в 1912 году) достойно ответил Г.Эмерсон: "Существует мнение, проповедуемое с большим пафосом, но все же совершенно безграмотное, будто бы стандартные инструкции убивают в работнике инициативу, превращают его в автомат. Если вспомнить о том, как порхает по воздуху воробей или как бегают по дереву белка, то кажется, что лестницы тоже убивают инициативу в человеке, спускающемся с шестого этажа. Но всякий, кому это нравится, может прыгать на землю в окно или спускаться по веревке. Я же предпочитаю ограниченность, здравый смысл, удобство и безопасность лестницы"².

Вторую (а может быть и главную) причину негативного отношения к должностным инструкциям откровенно назвал тот же Г. Эмерсон: "Естественная склонность всегда влечет нас к анархии и индивидуальному произволу..."³. Во многих случаях разработчики локальных нормативных документов целенаправленно или бессознательно, "размывают" и "раздувают" должностные инструкции. Тем самым они создают определенный "люфт" в отношениях. И начальники, и подчиненные получают возможность маневрировать. Начальники избавляются от необходимости четко ставить задачи, подчиненные - безупречно их исполнять, и те и другие избавляются от необходимости отвечать за свою работу. На практике такой подход ведет к появлению документов, которые носят абстрактный характер, являются бесполезными, как для решения проблем отбора специалистов, так и для оценки результатов деятельности.

Очень часто встречаются документы, которые скопированы (полностью или с адаптацией к конкретной компании) с имеющихся в продаже сборников типовых примеров должностных инструкций. При этом содержание должностных инструкций

¹ Десслер Г. Управление персоналом: Пер. с англ. М., 1997. С. 265. Справедливости ради надо отметить, что в вышедшем в 2003 году девятом издании своего учебника Г. Десслер не делает ни каких прогнозов относительно будущего должностных инструкций (см.: Десслер Г. Управление персоналом: Пер. с англ. М., 2004.

² Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М., 1992. С. 104.

³ Там же.

не всегда соответствует фактическим должностным обязанностям сотрудников, т.е. то, что записано "на бумаге", не соответствует тому, как это выполняется на практике. Более того, зачастую положения должностных инструкций сформулированы таким образом, что определить из них, что же конкретно должен делать сотрудник и за что он несет ответственность, достаточно трудно.

Совершенствование должностных инструкций должно происходить с учетом требований стандартов серии ИСО 9000:2000. Главным здесь является использование процессного подхода, предусматривающего описание действий по созданию ценности для потребителя.

Е.П. Шестакова
*Самарский филиал
Московского городского
педагогического университета*

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ФУНКЦИИ ПОДБОРА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ

При оценке деятельности отдела персонала перед руководством остро стоит вопрос, что и каким образом оценивать. Автор предлагает использовать следующие элементы для оценки деятельности отдела управления персоналом: организационная структура службы персонала, функции, компетенции специалистов и руководителей службы.

С учетом приведенной выше классификации элементов для оценки необходимо выделить критерии оценки каждого элемента. В общем, критерии могут быть классифицированы на критерии оценки процесса и результата. В свою очередь они подразделяются на количественные и качественные критерии оценки.

Применим данную классификацию для оценки элемента "функция подбора отдела управления персоналом".

При установлении критериев соблюдают следующие требования: *валидность критериев, полнота критериев, надежность критериев, Объективность и прозрачность критериев.*

Дополнительная информация о качестве используемой в организации системы подбора кадров может быть получена из трех источников: от самих кандидатов, от работников организации и от увольняющихся. С этой целью могут использоваться следующие инструменты оценки: интервью, опросы, оценка эффективности работы, наблюдение и др.

После анализа источников литературы [1, 2, 3], автор сгруппировал и выделил все критерии оценки результатов выполнения функции подбора персонала.

Количественными критериями результата подбора будут:

1. Затраты на обеспечение подбора.
2. Средние расходы на подбор одного работника.

3. Коэффициент количественной укомплектованности кадрами.
4. Выполнение планов набора персонала (набор запланированного количества сотрудников в запланированные сроки).
5. Степень отклонения фактических затрат на подбор персонала от плановых показателей.
6. Общий показатель текучести кадров.
7. Показатель соотношения роста затрат на поиск и подбор к росту прибыли.
8. Удельный вес затрат и привлеченных кандидатов из расчета на каждый источник привлечения.
9. Другие параметры оценки.

Качественные критерии, характеризующие результат подбора:

1. Коэффициент качества подбора персонала.
2. Коэффициент компетентности нанятых сотрудников.
3. Доля сотрудников, успешно прошедших испытательный срок от общего числа принятых на работу.
4. Уровень нарушений трудовой дисциплины среди новых работников.
5. Уровень брака и ошибок, допускаемых новыми работниками.
6. Уровень производственного травматизма среди новых работников.
7. Количество жалоб со стороны клиентов, потребителей, поставщиков по вине новых работников.

Количественные критерии, характеризующие процесс подбора:

1. Процент внутреннего заполнения вакансий.
2. Процент сотрудников, принятых в соответствии с заявками руководителей структурных подразделений.

Качественные критерии, характеризующие процесс подбора:

1. Своевременность реагирования на заявку линейного менеджера.
2. Владение различными инструментами подбора менеджером по персоналу.
3. Рейтинг привлекательности фирмы как работодателя на рынке труда.
4. Доля обращений кандидатов из компаний-конкурентов.
5. Количество одновременно разрабатываемых вакансий.
6. Грамотность поставленных рекрутером целей, и сроков, в которые необходимо закрыть вакансию.
7. Четкое понимание рекрутера, кого он ищет.
8. Реалистичность требований к кандидатам.

Таким образом, мы систематизировали критерии оценки функции подбора персонала кадровой службой организации. Для ее оценки могут быть использованы все критерии (если организация крупная) и выборочные (при меньшем размере организации). Полученные критерии необходимо рассматривать в динамике, так как велика вероятность случайности в значении статических критериев. Надо иметь в виду, что трудно получить достоверную информацию из какого-либо одного источника или за счет оценки какого-то одного показателя.

Кроме того, если организацией ведется база данных критериев оценки, то возможно установить нормы для коэффициентов, что позволит сопоставлять изменения в показателях и новых формах работы отдела управления персоналом.

Итак, попытавшись оценить эффективность подбора персонала, мы затронули оценку работы сразу нескольких ключевых сфер бизнеса, что в конечном результате поможет оценить "здоровье" организации в целом.

* * *

1. Мокрик Г. Оценка эффективности подбора персонала в компании. Режим доступа: <http://www.podborkadrov.ru/articles/detail.php?ID=19177>.

2. Кондратенко Н. Оценка для "самого главного кадра". Режим доступа: http://www.mediocratia.ru/owa/mc/mc_publications.html?a_id=17947.

3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. М., 2005.

В.А. Щеколдин

*Самарский государственный
экономический университет*

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: ОТ РАБОЧЕГО МЕСТА ДО ПРЕДПРИЯТИЯ

Важнейшее условие установления на производстве высокого уровня организации труда - ее организационное проектирование, т.е. тщательная инженерная и экономическая проработка всех вопросов организации труда, выбор рациональных вариантов по всем ее элементам. Результатом такой проработки является проект организации труда или организационный проект.

Проектирование организации труда имеет разновидности:

- разработка типовых проектов организации труда;
- разработка разделов организации труда в составе проектов создания новых и реконструкции действующих предприятий;
- разработку проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Разработкой типовых проектов организации труда охватывается труд работников массовых профессий: руководителей, специалистов, служащих, рабочих, а также труд на типичных производственных участках, в цехах и на предприятиях в целом. При необходимости совершенствования отдельных элементов организации труда разрабатываются типовые организационные решения, например, разрабатываются типовые режимы труда и отдыха, типовые системы регламентированного обслуживания производства и т.д.

Все разновидности типовых проектов организации труда имеют две основные сферы применения:

- они предназначаются для проектных организаций, которые их используют при проектировании организации труда в составе проектной документации для новых объектов;
- типовые проекты организации труда используются в качестве эффективного средства для совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Вопросы регламентации и проектирования организации труда в нашей стране впервые привлекли внимание специалистов еще в 20-е годы, когда ЦИТ начал разработку квалификационных характеристик, карт организации труда, а в последствии и проектов организации труда и производства. С 70-х годов теоретические и методические вопросы регламентации и проектирования организации труда, которые нашли отражение в методических работах НИИ труда, а затем получили организационное воплощение в научно-методических рекомендациях по разработке и внедрению типовых проектов организации труда на рабочих местах массовых профессий рабочих, ИТР и служащих, на производственных участках и в цехах и, наконец, межотраслевых требованиях НОТ при проектировании предприятий, оборудования и разработке технологических процессов.

Проектирование организации труда представляет собой метод ее построения и совершенствования на научной основе. Это значит, что разрабатываемые проектные решения базируются на анализе сложившейся организации труда, прогрессивных нормативах и научных рекомендациях, учете передового опыта и подкрепляются соответствующими исследованиями.

Содержание типового проекта организации труда определяется конкретным объектом проектирования. В нем должны быть сосредоточены разработки всех основных вопросов организации труда. Проектные решения представлены в проекте в виде описаний, схем, таблиц, графиков, расчетов. Состав и степень детализации материалов, входящих в проект, различны для проектов организации труда на рабочем месте, на производственном участке, в цехе и на предприятии (см. таблицу). Содержание типового проекта зависит также от типа производства, вида применяемого оборудования, от особенностей предмета труда. По типовому проекту организации труда должна быть рассчитана экономическая эффективность от его внедрения. Кроме того, в приложениях приводятся необходимые схемы, чертежи, расчеты, инструкции о практическом использовании, сфере применения и порядке использования типового проекта.

Типовые проекты организации труда на производственном участке, в цехе и на предприятии отличаются по составу и содержанию друг от друга и от типового проекта организации труда на рабочем месте. В них вопросы организации труда в масштабе объекта (участка, цеха или предприятия) даются укрупненно, без детализации решений по отдельным рабочим местам.

Типовой проект организации труда на производственном участке содержит пояснительную записку, в которой даются исходные материалы и условия применения типового проекта, приводятся основные проектные данные и технико-экономические характеристики участка, расчет затрат на реализацию проектных решений и экономическая эффективность от внедрения типового проекта.

Типовой проект организации труда в цехе разрабатываются по тем же направлениям, что и для участка, но между ними имеется и отличие. В состав цеха как административно самостоятельного подразделения входят структурные подразделения по обслуживанию производства и управления им, чего нет в проектах для участков. Поэтому в типовом проекте организации труда в цехе разрабатываются вопросы организации труда в обслуживающих и управленческих подразделениях, взаимодействие между производственными участками, а также между ними и обслуживающими подразделениями цеха.

Состав типовых проектов организации труда

Типовой проект организации рабочих мест	Типовой проект организации труда на рабочем месте	Типовой проект организации труда на производственном участке	Типовой проект организации труда в цехе	Проектные решения организации труда в проекте предприятия
1	2	3	4	5
1. Назначение и характеристика рабочих мест	1-5. Разделы типового проекта организации рабочего места	1. Основные проектные данные и технико-экономические показатели	1. Основные проектные данные и технико-экономические показатели	1. Производственная и организационная структура управления
2. Планировка рабочего места	6. Содержание труда (методы и приемы труда или рабочие инструкции)	2. Разделение и кооперация труда организационно-технологическая планировка - численность рабочих по профессиям и разрядам - формы организации труда - совмещение профессий	2. Разделение и кооперация труда - производственная структура - численность рабочих по участкам, профессиям, формам организации труда. - совмещение профессий	2. Разделение и кооперация труда рабочих - профессионально-квалификационный состав рабочих - удельный вес рабочих по формам организации труда, совмещающих профессии
3. Оснащение рабочего места	7. Нормы труда	3. Организация рабочих мест - кол-во рабочих мест по степени механизации, формам организации труда - перечень типовых проектов организации труда	3. Организация рабочих мест - то же в подразделениях по обслуживанию производства	3. Разделение и кооперация служащих - перечень функций управления - численный и должностной состав - служащих по функциям управления и подразделениям
4. Обслуживание рабочего места	8. Оплата труда	4. Обслуживание рабочих мест - состав функций обслуживания - регламент обслуживания	4. Обслуживание рабочих мест - положения о подразделениях - функциональные обязанности обслуживающего персонала	4. Организация и обслуживание рабочих мест - состав служб обслуживания - количество рабочих мест по подразделениям - объем работ по обслуживанию

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
<p>5. Условия труда на рабочем месте, требования безопасности и охраны труда</p>	<p>9. Основные требования к работнику (компетенции)</p>	<p>5. Нормирование труда - распределение рабочих по видам норм - численность по профессиям основных рабочих - нормы на основные работы</p>	<p>5. Нормирование труда - нормативы по труду - проектная трудоемкость по основной номенклатуре - численность профессиям всех рабочих</p>	<p>5. Нормирование труда - трудоемкость работ по производству, обслуживанию и управлению - нормативы по труду</p>
	<p>10. Документация на рабочем месте</p>	<p>6. Оплата и стимулирование труда - формы и системы оплаты труда - показатели и условия премирования - надбавки и доплаты</p>	<p>6. Оплата и стимулирование труда рабочих и служащих - формы и системы оплаты труда - показатели и условия премирования - надбавки и доплаты</p>	<p>6. Системы оплаты труда</p>
		<p>7. Условия труда - средства защиты от неблагоприятных элементов условий труда - режимы труда и отдыха</p>	<p>7. Условия труда - средства защиты от неблагоприятных элементов условий труда - режимы труда и отдыха - форма и количество рабочей одежды</p>	<p>7. Условия труда, социальное и культурно-бытовое обслуживание - перечень подразделений с неблагоприятными условиями труда - виды льгот и компенсаций - перечень и размещение объектов бытового и медицинского обслуживания</p>

1	2	3	4	5
		8. Управление участком - схема организационной структуры - положение об участке - численный и должностной состав служащих - должностные инструкции - проекты) организации труда служащих	8. Управление цехом - схема организационной структуры цеха - положение о цехе и функциональных службах управления - состав функций управления - численный и должностной состав служащих - должностные инструкции - проекты организации труда служащих	

Разработка вопросов организации труда на стадии проектирования новых объектов решается двумя путями:

1) путем учета специфических требований НОТ при конструировании новой техники, машин, механизмов, при разработке технологии и проектировании зданий и сооружений;

2) путем проектирования для вновь сооружаемого предприятия собственно организации труда на научной основе, т.е. разработки организационной части общего проекта предприятия. Это должно делаться для того, чтобы прогрессивная организация труда и связанные с ней решения по рациональному разделению и кооперации труда, организации и обслуживанию рабочих мест, передовым приемам и методам труда, технически обоснованным нормам труда, необходимым условиям труда, соответствующим формам и системам оплаты труда нашли бы свое решение уже в проектной документации, т.е. еще до ввода объекта в эксплуатацию.

Проектирование организации труда не ограничивается разработкой типовых проектов и учетом требований НОТ при строительстве новых промышленных объектов. Проектирование организации труда должно осуществляться и на действующих предприятиях.

Всякое более или менее крупное совершенствование организации труда нуждается в его проектировании. Так, проектирование должно предшествовать развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда; на основе проектов совершенствуется организация труда на отдельных производственных участках, в цехах и других подразделениях как важный способ, обес-

печивающий комплексное, всестороннее решение этого вопроса. Эта мера особенно необходима тем предприятиям, которые в свое время вводились в эксплуатацию без проекта организации труда.

В отличие от типового проектирования организации труда для массовых профессий руководителей, специалистов, служащих и рабочих, а также для типичных производственных участков и цехов, разработка оргпроектов для действующих предприятий носит, как правило, индивидуальный характер. Она основывается на тщательном изучении особенностей конкретного производства и зачастую требует нестандартных решений.

Индивидуальное проектирование организации труда не исключает, а, наоборот, предполагает максимальное использование типовых решений, но такие решения имеются далеко не для всех видов и типов рабочих мест, а тем более не для всех разнообразных участков и цехов.

Необходимо отметить, что в современных условиях развития рыночных отношений все большее значение будет уделяться вопросам повышения эффективности производства и такому ее фактору, как организация труда.

В.А. Кошелев

*Самарский государственный
экономический университет*

ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОСНОВНЫХ РИСКОВ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Особенности строительства как отрасли промышленного производства, долгосрочный характер инвестиций в строительство, временной разрыв между моментом осуществления инвестиционных вложений и моментом получения дохода, а также риски неопределенности рыночной экономики формируют крайне нестабильную среду функционирования строительных предприятий.

Идентификация возможных рисков функционирования строительной организации и факторов, влияющих на их уровень, является важным вопросом при исследовании проблем, связанных с возникновением рисков, так как на основе их идентификации проводятся последующие этапы процесса управления рисками и осуществляются мероприятия по минимизации последствий проявления рисков для организаций строительной сферы.

Процесс управления рисками организаций строительного комплекса должен осуществляться на основе различных методов и инструментов, поэтому существует необходимость в научно обоснованной классификации, которая позволит систематизировать риски и наметить конкретные направления их минимизации и оптимизации.

Генеральный подрядчик несет перед заказчиком ответственность за последствия неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств субподрядчиков, а перед субподрядчиком - ответственность за неисполнение или надлежащее испол-

нение заказчиком обязательств по договору подряда (ст. 706, ст. 313 п. 1, ст. 403ГКРФ). Таким образом, строительные организации, выполняющие функции подрядчика или генподрядчика, при осуществлении строительства несут наибольшую долю ответственности по сравнению с другими участниками. Поэтому строительные организации должны тщательно подходить к вопросу выявления и минимизации рисков.

В отечественных и зарубежных источниках встречаются различные классификации рисков, в основу которых положены существенные признаки без учета особенностей определенной отрасли экономики. Вместе с тем строительная деятельность достаточно специфическая сфера, которая как никакая другая подвергается наибольшему числу рисков, которые очень сложно предвидеть и оценить. При рассмотрении проблемы классификации рисков применительно к сфере строительства было изучено обширное количество классификационных признаков, предложенных различными российскими и зарубежными авторами. Однако разобщенное представление классификационных признаков в различных источниках не давало полной картины многообразия, как видов рисков, так и видов классификационных признаков, на которые их можно подразделить.

Вследствие этого предлагается обобщенная классификация рисков, которая подразумевает разделение классификационных признаков на группы, в зависимости от необходимости определения:

- объекта, подвергающегося воздействию рисков;
- возможности диверсификации и минимизации;
- возможных последствий;
- источника опасности;
- характеристики рисков.

Подобная группировка позволяет детализировать информацию о возможности проявления различных видов рисков, а также выбрать необходимый классификационный признак с учетом индивидуальных особенностей конкретной строительной организации и рискованной ситуации, продиктованной объективными обстоятельствами возникновения опасности.

Таким образом, на этапе идентификации рисков большое значение имеет анализ сложившегося положения на строительном рынке, а также общей ситуации в стране и регионе для осуществления превентивных мер с целью минимизации рисков. Поэтому необходимо выявить факторы, определяющие уровень рисков, которые можно классифицировать по категориям и признакам:

- степени влияния на предпринимательскую деятельность организации строительного комплекса (в зависимости от вида деятельности: производственная, инвестиционная, инновационная, коммерческая и т.д. и от соответствующих ей рисков);
- степени управляемости организации строительного комплекса (неуправляемые, трудно управляемые, хорошо управляемые);
- характеру воздействия на риски;
- источнику возникновения рисков факторов (внешняя среда, качество хозяйствования).

Невозможно учесть все рискованные факторы, но можно выделить главные из них по результатам воздействия на тот или иной вид предпринимательской деятельности. При этом

необходимо выявить какой эффект обуславливает то или иное рисковое событие, каково его влияние на результат и насколько велика вероятность его наступления.

Наиболее существенным признаком для классификации рисков строительных организаций с учетом особенностей их минимизации является "по сфере возникновения", в соответствии с которым риски можно разделить на внешние и внутренние.

Внешние факторы риска, воздействующие извне на подрядные организации или объект строительства, носят случайный характер и не зависят или слабо зависят от производственной деятельности строительных организаций. Поэтому предвидение и минимизация внешних факторов риска со стороны строительных организаций ограничены.

Схема внешних источников рисков строительных организаций, а также основа для создания комплекса мероприятий по их минимизации представлены на рис. 1.

В условиях повышенной сложности и подвижности строительной сферы для того чтобы успешно противостоять среде, сложность и быстрота принятия решений в фирме должны соответствовать сложности и скорости изменений, происходящих во внешней среде.

Основными внешними рисками, в соответствии с приведенной схемой на рис. 1, являются: финансовые, маркетинговые, политические, управленческие и юридические.

Источниками финансовых рисков является непредсказуемость рыночной экономики, что выражается: кризисами, спадами, нестабильностью экономической ситуации; возникновением непредвиденной инфляции, изменения цен и процентной ставки кредитов; колебаниями курсов валют; изменениями налогообложения; ненадежностью источников финансирования.

Общее состояние экономики является в основном источником маркетинговых рисков, которые проявляются в ошибочном определении объемов спроса и предложения; недостатками при ведении ценовой и инвестиционной политики; в возникновении жесткой конкуренции на рынке сбыта строительной продукции.

Рассматривая общие источники возникновения управленческих и юридических рисков, необходимо отметить слабую роль государственного регулирования, что выражается несовершенством законодательства, недостатком государственных заказов, а также субсидий малого бизнеса, что является актуальной проблемой на сегодняшний день.

Свойства внешней среды для строительных организаций определяются, прежде всего:

- погодно-климатическими факторами (это особенно важно для организаций, выполняющих функции генподрядчика и субподрядчиков);
- социально-демографической ситуацией в регионе, которая определяет потребность организаций строительного комплекса в различных категориях работников, а также престижность той или иной профессии или рода деятельности;
- социально-политическими условиями, от которых зависят обстановка в регионе, степень ориентации населения на производительный труд, уровень социальной напряженности;
- состоянием потребительского рынка при определении востребованности производимой строительной продукции;
- уровнем жизни населения как фактора платежного обеспечения их потребностей;
- покупательной способностью рубля, определяющей динамику инфляции и инфляционных ожиданий.

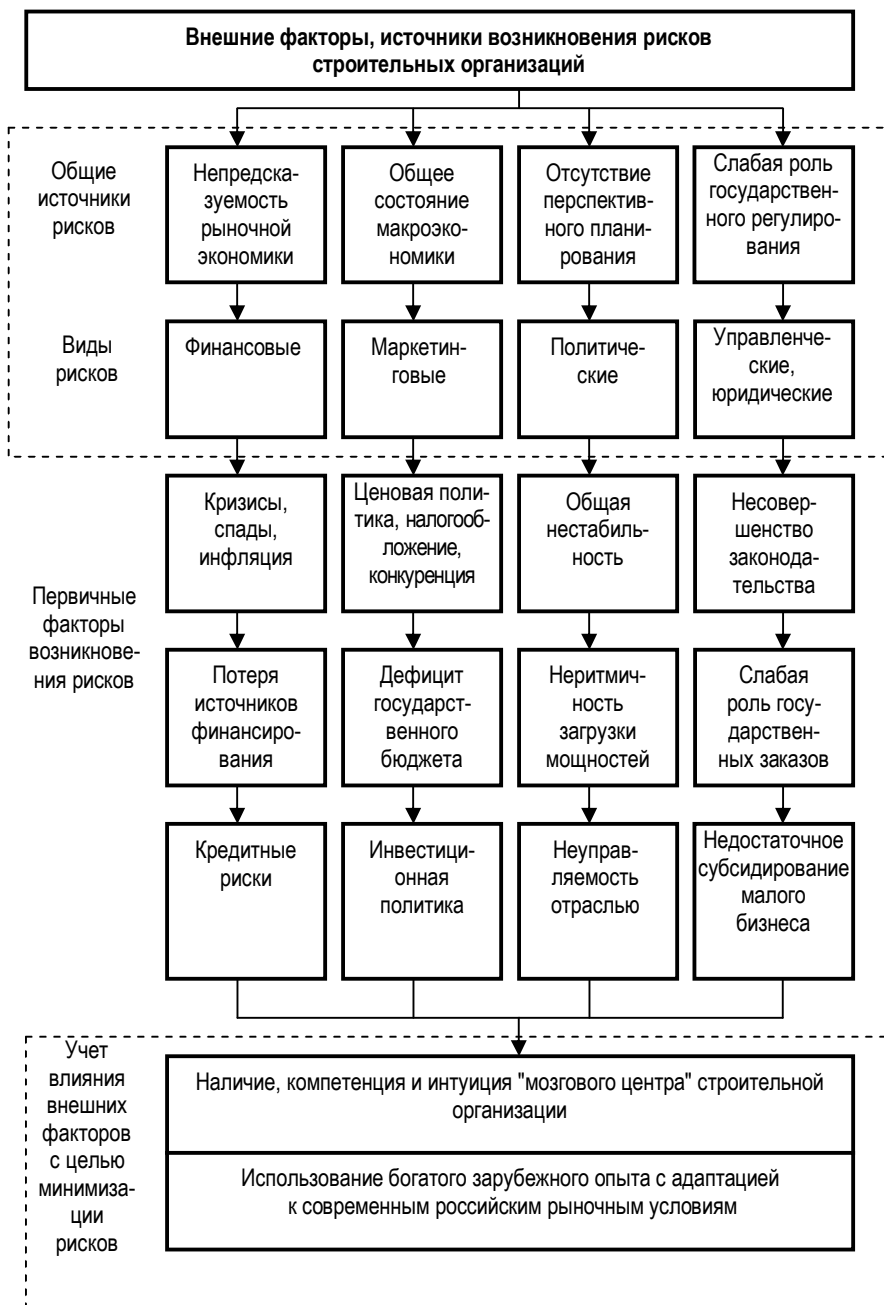


Рис. 1. Схема внешних источников рисков строительных организаций

Таким образом, внешние источники и факторы возникновения рисков, приведенные на рис. 1, относятся к труднопрогнозируемым условиям, возникающим при осуществлении строительной деятельности. Тем не менее, основой для формирования комплекса мероприятий по минимизации рисков, вызванных внешними факторами, может стать использование богатого зарубежного опыта в области идентификации и управления рисками с обязательной адаптацией к современным российским рыночным условиям.

В соответствии с приведенной классификацией рисков организаций строительного комплекса существуют общие риски для всех участников строительной деятельности, в основном в данную группу относятся риски, вызванные воздействием внешних факторов. Рассмотрев внешние риски строительных организаций, перейдем к внутренним, которые в основном зависят от действий руководства самих организаций и соответственно в большей степени поддаются управлению. Прежде всего, необходимо определить основные источники возникновения внутренних рисков, которые представлены на схеме, приведенной на рис. 2.

В большинстве случаев источники рисков заложены, как в производственной деятельности организаций, так и во взаимодействии с другими участниками строительной деятельности.

Таким образом, рассматривая рис. 2, основными внутренними источниками рисков строительных организаций являются:

- снижение конкурентоспособности;
- ошибки при выборе поставщиков и субподрядчиков;
- несостоятельность заказчика;
- некорректно заключенные договора подряда и поставки;
- недостатки в сфере производства и управления;
- не выполнение условий договоров;
- снижение квалификации руководящего состава и др.

Вследствие возникновения рисков из-за перечисленных источников на строительных организациях отражается действие первичных последствий появления каждого риска, что в конечном итоге в совокупности может привести к непроизводительным расходам, удорожанию работ, увеличению себестоимости строительства, снижению доходов и прибыли, возникновению убытков и др. последствиям.

При анализе характера воздействия внутренних и внешних факторов на организации строительного комплекса в России было выявлено, что главными источниками рисков являются внешние факторы, определяющие уровень рискованности предпринимательской деятельности, так как в настоящее время неопределенность внешней среды в России носит непредсказуемый характер.

Одним из элементов оценки рисков является изучение последствий их материализации, а также размера экономического ущерба. Различные варианты негативных последствий проявления рисков дифференцируются на измеряемые в количественном выражении и не измеряемые, имеющие качественную характеристику. Измерить количественное выражение материализации рисков возможно при возникновении непроизводительных затрат, убытков, увеличении себестоимости, а также можно оценить размер упущенной выгоды, что дает возможность строительной организации выбрать метод, позволяющий минимизировать как степень воздействия рисков, так и величину негативных последствий.

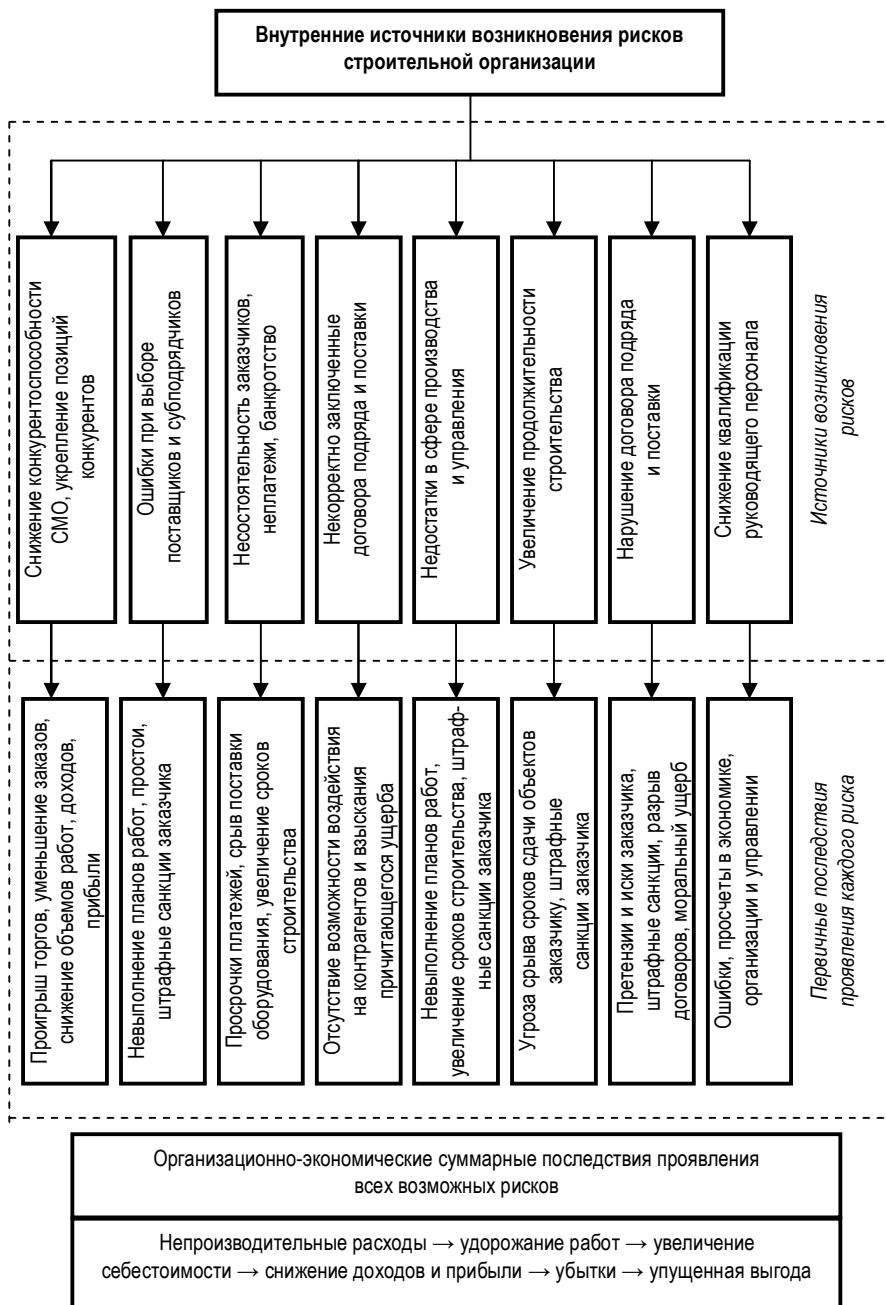


Рис. 2. Внутренние источники рисков строительных организаций

Приведенное описание возможных источников рисков строительной компании позволяет создать систему регулярных процедур выявления факторов рисков в конкретных условиях, сузить поле проявления неучтенных факторов и приступить к планомерной разработке мероприятий, ослабляющих нежелательное действие факторов рисков, и тем способствовать установлению режима экономически безопасного функционирования организаций строительного комплекса.

З.Н. Семашкина, Е.В. Янькова
*Самарский государственный
экономический университет*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Оборотные средства являясь одной из составных частей имущества предприятия составляют существенную долю всех его активов. От умелого управления ими во многом зависит успешная производственная деятельность хозяйствующего субъекта.

Для осуществления непрерывного производственного процесса предприятия необходимо постоянное возобновление его материальной основы - средств производства. Непрерывность движения происходит в виде кругооборота оборотных средств. При этом происходит постоянная и закономерная смена форм стоимости оборотных средств, они последовательно принимают денежную, производительную и товарные формы. От оптимального размещения средств по стадиям процесса кругооборота во многом зависит устойчивость финансового состояния предприятия.

Оборотные средства определяют возможности предприятия по обеспечению производственного процесса сырьем, материалами, полуфабрикатами, денежными средствами и т.д. Поэтому, ритмичность, слаженность и высокая результативность работы предприятия во многом зависят от его обеспеченности оборотными активами. Недостаток оборотных средств вызывает перебои в обеспечении материальными ресурсами, их, излишек приводит к замедлению их оборачиваемости, образованию сверхнормативных запасов материальных ценностей и связанных с этим дополнительных затрат предприятия.

Поскольку оборотные активы включают как материальные, так и денежные ресурсы, от их организации и эффективности использования зависит не только процесс материального производства, но и финансовая устойчивость предприятия.

Оборачиваемость оборотных средств является одним из важнейших показателей, характеризующих интенсивность и эффективность использования оборотных средств предприятия и его деловую активность. От того насколько быстро средства, вложенные в оборотные активы, превращаются в реальные деньги, непосредственно зависит финансовое состояние организации. Так, рост неплатежей затрудняет ритмичность деятельности организации и ведет к увеличению дебиторской задолженности; излишнее отвлечение средств в производственные запасы, незавершен-

ное производство, готовую продукцию приводит к "омертвлению" ресурсов и неэффективному использованию оборотных средств.

На эффективность использования оборотных средств предприятий, как результативность формирования и использования их в процессе производства, действует множество факторов (см. рисунок).

Эффективность использования оборотных средств характеризуется системой экономических показателей: показателями оборачиваемости и показателями рентабельности оборотных средств. Оборачиваемость оборотных средств характеризует периодичность, с какой средства, вложенные в оперативную деятельность, возвращаются вновь на предприятие, т.е. их движение в процессе воспроизводства, последовательный их переход из одной формы в другую характеризуется временем, в течение которого средства, авансированные в оборотные фонды и средства обращения совершают полный оборот, или скоростью, которая выражается числом полных оборотов за установленное время (год, квартал, месяц).

Оборачиваемость оборотных средств характеризуется рядом взаимосвязанных показателей: длительностью одного оборота в днях и количеством оборотов за определенный период (коэффициент оборачиваемости).

Экономическое значение ускорения оборачиваемости оборотных средств - в том, что предприятие может произвести и реализовать с меньшими по объему оборотными средствами тот же самый объем продукции или теми же средствами выпустить больше продукции. Средства, высвобождаемые в результате ускорения оборачиваемости, могут быть использованы для повышения темпов расширенного воспроизводства.

На длительность нахождения средств в обороте влияют факторы внешнего и внутреннего характера. Внешние факторы, оказывают влияние независимо от интересов и деятельности предприятия; внутренние - факторы, на которые предприятие может и должно активно влиять.

К внешним факторам динамики оборачиваемости относятся: общая экономическая ситуация, особенности налогового законодательства, условия получения кредитов и процентные ставки по ним, сфера деятельности организации; отраслевая принадлежность; масштабы организации.

Внутренние факторы - ценовая политика организации, структура активов, методика оценки запасов.

Для комплексной оценки эффективности использования оборотных средств наряду с показателями оборачиваемости используют показатели рентабельности. Они рассчитываются как относительные показатели финансовых результатов, полученных предприятием за отчетный период, в расчете на 1 руб. оборотных средств. Экономическое содержание показателей рентабельности сводится к прибыльности деятельности предприятия.

Показатели рентабельности оборотных средств рассчитываются как отношение показателей прибыли к показателям средних за отчетный период оборотных активов предприятия. В качестве показателя прибыли могут использоваться валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения, чистая прибыль.

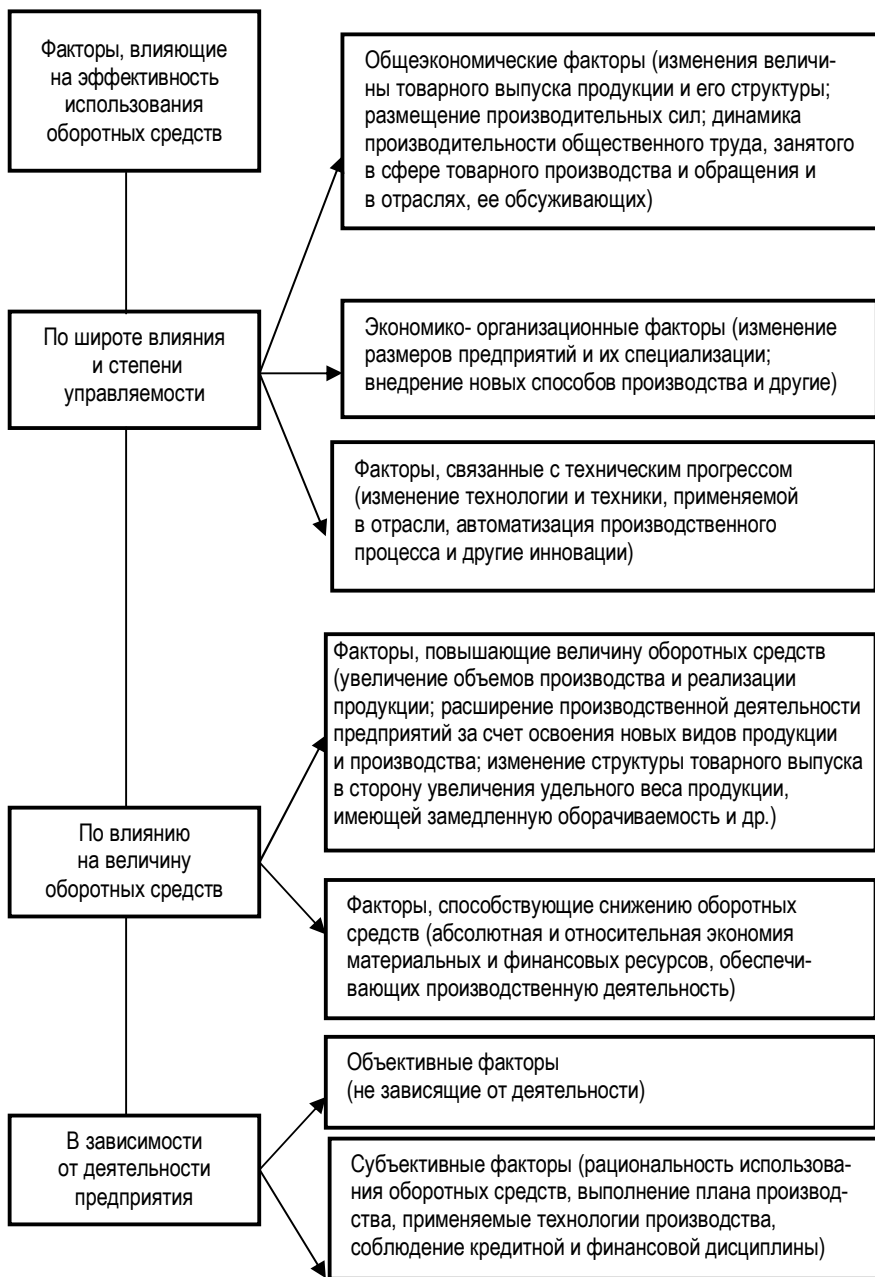


Рис. Факторы, влияющие на эффективность использования оборотных средств

Результаты расчета эффективности использования оборотных средств в производственной деятельности предприятия ООО "СЭЗМ" по экономическим показателям: оборачиваемости и рентабельности оборотных средств представлены в таблице.

**Расчет оборачиваемости и рентабельности оборотных средств
ООО "СЭЗМ" за 2007-2008 гг.**

Показатели	Единица измерения	2007	2008	Абсолютное изменение(+, -)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
I. Исходные данные для расчета					
1. Выручка от реализованной продукции	тыс. руб.	14816	15682	866	105,85
2. Себестоимость реализованной продукции	тыс. руб.	14656	15173	517	103,53
3. Балансовая прибыль	тыс. руб.	59	329	270	557,63
4. Чистая прибыль	тыс. руб.	41	246	205	600,00
5. Среднегодовая стоимость оборотных средств, в том числе:	тыс. руб.	1879,5	2457	577,5	130,73
5.1. материальных запасов	тыс. руб.	505,5	702	196,5	138,87
5.2. дебиторской задолженности	тыс. руб.	869	1238	369	142,46
5.3. денежных средств	тыс. руб.	492,5	507,5	15	103,05
II. Коэффициенты оборачиваемости оборотных средств					
6. Коэффициент оборачиваемости:					
6.1. оборотных средств (стр. 1 / стр. 5)	об.	7,88	6,38	-1,50	80,96
6.2. материальных запасов (стр. 1/ стр. 5.1)	об.	29,31	22,34	-6,97	76,22
6.3. дебиторской задолженности (стр. 1/ стр. 5.2)	об.	17,05	12,67	-4,38	74,31
6.4. денежных средств (стр.1 / стр.5.3)	об.	30,08	30,90	0,82	102,73
III. Длительность одного оборота					
7. Длительность одного оборота:					
7.1. оборотных средств	ДНИ	46	56	10	121,74
7.2. материальных запасов	дни	12	16	4	133,33
7.3. дебиторской задолженности	ДНИ	21	28	7	133,33
7.4. денежных средств	ДНИ	12	12	0	100,00
V. Коэффициенты рентабельности оборотных средств (рассчитанные по балансовой прибыли)					
8. Коэффициент рентабельности:					
8.1. оборотных средств (стр.3/стр.5)	%	3,14	13,39	10,25	426,43
8.2. материальных запасов (стр.3/стр.5.1.)	%	11,67	46,87	35,2	401,63

1	2	3	4	5	6
8.3. дебиторской задолженности (стр.3/стр.5.2.)	%	6,79	26,58	19,79	391,46
8.4. денежных средств (стр.3/стр.5.3.)	%	11,98	64,83	52,85	541,15
IV. Коэффициенты рентабельности оборотных средств (рассчитанные по чистой прибыли)					
9. Коэффициент рентабельности:					
9.1. оборотных средств (стр.4/стр.5)	%	2,18	10,01	7,83	459,17
9.2. материальных запасов (стр.4/стр.5.1.)	%	8,11	35,04	26,93	432,06
9.3. дебиторской задолженности (стр.4/стр.5.2.)	%	4,72	19,87	15,15	420,97
9.4. денежных средств (стр.4/стр.5.3.)	%	8,32	48,47	40,15	582,57

Как показывают расчетные данные таблицы, в результате сравнения показателей оборачиваемости оборотных средств выявлено замедление их оборачиваемости. Коэффициент оборачиваемости оборотных активов, характеризующий периодичность, с какой средства, вложенные в оперативную деятельность, возвращаются вновь на предприятие, уменьшился на 19,04%.

Причиной замедления оборачиваемости оборотных средств является отставание темпа прироста выручка от реализации услуг от темпов среднегодовой стоимости оборотных средств. Факторами замедления оборачиваемости явилось замедление скорости оборота запасов дебиторской задолженности.

Длительность одного оборота, показывающая, через сколько дней средства, авансируемые в оборотные средства или их составляющие, снова принимают денежную форму, возросла на 21,74%. Снижение коэффициента оборачиваемости и увеличение длительности одного оборота является отрицательным фактором и свидетельствует об ухудшении использования оборотных средств в целом. Одним из факторов замедления оборачиваемости оборотных средств является то, что среднегодовая стоимость оборотных средств имеет более высокие темпы прироста, чем выручка от реализации продукции. Так среднегодовая стоимость оборотных средств возросла на 30,73%, а выручка от реализации продукции лишь на 5,85%.

Динамика оборачиваемости составляющих оборотных активов, материальных запасов и дебиторской задолженности, также отрицательная. Коэффициент оборачиваемости материальных запасов за 2007-2008 гг. снизился на 23,78%, длительность одного оборота увеличилась на 33,33%. Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности уменьшился на 25,69%, длительность одного оборота возросла на 33,33%. Оборачиваемость денежных средств имеет положительную тенденцию: прирост коэффициента оборачиваемости денежных средств составил 2,73%, длительность одного оборота денежных средств не изменилась.

Общая и экономическая рентабельность оборотных средств за анализируемый период увеличилась в 4,26 и 4,59 раза соответственно. На каждый рубль оборотных

средств в 2008 г. в среднем приходилось больше балансовой прибыли на 10,25 коп., чистой прибыли на 7,83 коп., чем в 2007 г.

Рост рентабельности является положительной тенденцией и говорит о повышении общей эффективности функционирования оборотных средств, повышение отдачи от использования оборотных средств, а также о рациональном использовании оборотного капитала, росте производства (увеличение величины общей себестоимости пропорционально росту выручки от реализации). Для повышения эффективности использования оборотных активов также актуальным является сохранение достигнутых тенденций в формировании рентабельности.

Однако руководству предприятия необходимо помнить о низком качестве роста показателей прибыли в 2007-2008 гг., вызванном ростом тарифов на оказываемые услуги. Для повышения эффективности использования оборотных средств в будущем актуальным является сохранение достигнутых тенденций в формировании рентабельности за счет ускорения оборачиваемости оборотных средств, улучшения их структуры и роста прибыли за счет сокращения себестоимости.

Значительные резервы повышения эффективности использования оборотных средств заложены непосредственно в самом предприятии. В сфере производства это относится, прежде всего, к производственным запасам. Запасы играют важную роль в обеспечении непрерывности процесса производства, но в то же время они представляют ту часть средств производства, которая временно не участвует в производственном процессе. Эффективная организация управления производственными запасами является важным условием повышения эффективности использования оборотных средств.

Основные пути роста эффективности использования материально-производственных запасов сводятся к следующему:

- рациональному использованию;
- ликвидации сверхнормативных запасов материалов;
- совершенствованию нормирования;
- улучшению организации снабжения, в том числе путем установления четких договорных условий поставок и обеспечения их выполнения, оптимального выбора поставщиков, налаженной работы транспорта.

Важной задачей повышения эффективности использования оборотных средств является эффективное управление дебиторской задолженностью, направленное на оптимизацию общего ее размера и обеспечение своевременной инкассации долга.

Пути роста эффективности использования дебиторской задолженности:

- рациональная организация сбыта готовой продукции;
- умеренные темпы наращивания объема продаж;
- оптимальный выбор партнеров, оценка их платежеспособности;
- применение прогрессивных форм расчетов;
- разработка гибких контрактов с различными условиями оплаты;
- своевременное оформление документации и ускорении ее движения;
- соблюдение договорной и платежной дисциплины.

Важное направление повышения эффективности использования оборотных средств - управление денежными средствами, предполагающее определение оптимального соотношения между поддержанием текущей платежеспособности и получением дополнительной прибыли от вложения этих средств.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 3. Организация и стратегия развития промышленных предприятий

Клейнер Г.Б. Системное управление: стратегия гармонии. Экономика должна быть гармоничной!	3
Карлик А.Е., Назаров А.В. Проблемы регулирования деятельности предприятий оборонно-промышленного комплекса	15
Засканов В.Г. Методы согласования экономических интересов при взаимодействиях в организационно-экономических системах	19
Яковлев Г.И. Проблемы управления конкурентоспособностью предприятий промышленности в условиях глобализации	26
Антипова О.В., Ерошевский С.А. Проблемы развития малого и среднего бизнеса в нефтегазодобыче Самарской области.....	35
Ахметкалиева А.М. Ресурсы и резервы развития нефтегазового комплекса Республики Казахстан	37
Бабордина О.А. Организационные основы повышения эффективности производства на предприятиях машиностроения.....	41
Бекетова О.Н. Реструктуризация деятельности предприятий как инструмент наращивания конкурентоспособности	44
Гарибова Д.Г. Кадровая политика налоговой службы: принципы построения, особенности функционирования и проблемы модернизации.....	46
Герасимова В.Д. Эффективность новых технических решений: некоторые теоретические аспекты.....	49
Герасимова Н.А. Некоторые вопросы организации систем управления: мотивация персонала.....	52
Голованева М.Г., Ямашева Л.В. Отдельные проблемы стратегии развития предприятий в условиях глобализации мировой экономики.....	54
Джежелый С.В. Управленческая отчетность как информационный источник управления.....	57
Дохолян С.В. Формирование функциональной конкурентной стратегии развития промышленных предприятий.....	59

Зайцева О.А. Ориентация сферы высшего образования на современный рынок труда как фактор конкурентоспособности предприятия.....	62
Иванов М.Е. Вексельное обращение и его роль в развитии конкурентоспособного производства в промышленности.....	64
Кандрашина Е.А. Франчайзинг как способ распределения предпринимательских рисков.....	67
Киреева Н.А., Сухорукова А.М. Методические основы формирования конкурентного потенциала пищевой промышленности.....	71
Крайкова Т.Г. Инновационный труд и его мотивация.....	78
Лазарев В.Н. К вопросу о выборе конкурентных стратегий М. Портера.....	80
Лебедева Ю.Г. Факторы риска невыполнения плана продаж продукции.....	84
Минаева В.П. Внедрение систем экологического менеджмента на предприятии как международно-признанного института экономического роста.....	87
Мост С.А. Теоретические аспекты уровня занятости и безработицы населения.....	91
Носов А.С., Антропова Н.Г. Методика оценки конкурентоспособности ресурсов и бизнес-процессов на предприятии.....	94
Носов А.С., Яркина И.С., Зуева Е.А. К вопросу о целях и содержании результатов деятельности предприятия.....	96
Османкин Н.Н. О методической системе определения координационного пространства в организации развития предприятия.....	98
Петросянц В.З. Кластерный подход к стратегии развития и модернизации экономики региона.....	100
Печерская Э.П., Березовский А.Д. Слагаемые успеха стратегических решений.....	103
Пименова Е.М. Особенности организации бюджетирования на предприятиях различных форм хозяйствования.....	105
Пчелинцева Ю.А. Развитие промышленного производства как основы конкурентоспособности городских округов Самарской области.....	110
Разуваева Е.Б. Инновационный путь развития машиностроения.....	113
Роговой А.И. Кластерный подход в управлении группами компаний.....	116
Савин В.В. Необходимость обновления основного капитала.....	119
Севастьянов А.В. Стратегическая гибкость в организации конкурентоспособного производства.....	121
Севастьянов А.В., Севастьянова О.А. Учет гибкости основных фондов при организации конкурентоспособного производства.....	124
Семашкина З.Н. К вопросу о кадровом потенциале предприятия.....	127
Семенов Д.В. Адаптация стратегического поведения предприятий пищевой промышленности к условиям глобализации.....	132

Снычева Е.А. Маркетинговые стратегии предприятия.....	135
Сопина М.В. Механизм разработки инвестиционной стратегии предприятия.....	137
Сороколет И.И., Кочкарова Т.П., Кульбачная Т.В. Поволжский автомобильный кластер как перспективный инструмент развития экономики Самарской области.....	139
Стрельцов А.В., Ерошевский С.А., Григорьев С.А. Экономическая оценка реализации стратегии развития предприятия.....	142
Урумбаева Р.Н. Пути повышения конкурентоспособности предприятий ликероводочной промышленности.....	147
Фахретдинов Р.Г. Фактор земли в воспроизводственной системе аграрной фирмы....	149
Черняева О.А. Управление качеством продукции: факторы и показатели.....	152
Черняева О.А. Экономический анализ и управленческий учет - информационное обеспечение управления производственной деятельностью предприятия.....	156
Чечин Н.А. Совершенствование и развитие системы технической подготовки производства конкурентной продукции.....	160
Чечин Н.А., Ахметкалиева А.М. Эффективность использования основных средств за счет технологических разработок в нефтедобыче	163
Чечин Н.А., Городецкий В.Г. Повышение эффективности использования оборотного капитала: материально-производственные запасы....	166
Чечин Н.А., Курсов Н.Н. Организация эффективного управления оборотным капиталом предприятия.....	173
Чечин Н.А., Савин В.В. Обоснование необходимости государственного регулирования ценообразования на лизинговые услуги при обновлении основного капитала российских предприятий в современных условиях	175
Чучакина О.Н. Проблемы синхронизации производственных запасов	180
Юрасова О.А. Теоретические основы повышения конкурентоспособности промышленного предприятия с использованием кластерного подхода.....	182
Семашкина З.Н., Золотухина Т.С. К вопросу об эффективном использовании основных фондов на предприятии.....	185
Сидоренко А.В. Повышение конкурентоспособности ФГУП "ГНП РКЦ "ЦСКБ-Прогресс" на рынках дальнего и ближнего зарубежья за счет развития экспортного потенциала	190

Секция 4. Менеджмент промышленных компаний

Алексеев С.В. Разработка стратегии диверсификации как инструмента стратегического развития предприятий	196
Батуев А.А. Реорганизация системы управления обслуживающим производством нефтегазодобывающих предприятий	202
Галеева Е.И. Использование синергетического подхода при управлении предприятием.....	205

Горький А.С. Приобретение предприятий как элемент корпоративного управления и контроля	209
Войтович Ю.А. Целесообразность использования идеологии непрерывных изменений в условиях динамичной окружающей среды	212
Казакова А.Х. Роль финансового контроллинга в совершенствовании корпоративного управления	216
Кивацкая И.П. Современные аспекты управления земельными участками как внутренним инвестиционным ресурсом промышленных предприятий.....	218
Никитина М.В. Стратегическое управление как фактор эффективного функционирования предприятия	222
Петров И.П. Разработка программы реорганизации предприятия	224
Польнова Л.В. Имидж организации как фактор повышения ее деловой успешности	229
Пырков С.А. Качество управленческой деятельности как объект контроллинга...231	
Сураева М.О. Управление инновационным проектом.....	234
Трошина Е.П. Создание экономических и организационных условий интрапренерской деятельности в организации.....	236
Худошин П.А. Управленческая отчетность как инструмент управления на нефтеперерабатывающем предприятии	240
Шишкина Н.П. Анализ управления организационной культурой промышленной компании	242
Яковлева Т.А. Методология оценки стоимости бизнеса для управления химическим комплексом.....	244
Яшина Е.З. Формирование имиджа региональной социально-экономической системы как инструмент стратегического управления.....	250

Секция 5. Статистика

Алиев Т.Ф. Применение статистических методов в оценке надежности функционирования хозяйствующих субъектов.....	258
Баканач О.В., Проскура Н.В. О вопросах методологии многомерного статистического анализа, моделирования и прогнозирования развития экономических систем	260
Вербер Ф. Теоретические аспекты развития современных предприятий в Европе.....	263
Жильева Е.А. Статистический инструментарий внутреннего контроля эффективности функционирования предприятия	266
Кумарина Н.Н. Факторный анализ прибыли, рентабельности и окупаемости затрат на производство и реализацию продукции растениеводства.....	268

Мамаева О.А. Статистический анализ рынка жилой недвижимости: проблемы и предложения	273
Мхитарян С.В. Исследование эффективности маркетинговой концепции нового товара на рынке электрощитового оборудования	275
Насибулин Р.Р. Анализ структурных распределений показателей функционирования предприятий по видам предпринимательской деятельности	277
Сажина Н.С., Скворцова М.А. Статистическое исследование влияния рисков на устойчивость банковской системы	280
Степанова И.В. К вопросу формирования и статистического анализа валового регионального продукта	282
Тараскина А.В., Кузнецов В.В. Направления статистического анализа деятельности предприятий малого бизнеса	285
Черемных Н.Я., Юльская Г.В. Статистическое изучение внешнеэкономической деятельности в региональном аспекте	288
Чистик О.Ф. Потребительский рынок: анализ пропорций	292
Яковенко Р.О. Статистическое моделирование портфельного риска	295

Секция 6. Экономика труда и управление персоналом

Агапова Е.Г. Влияние личностных особенностей оппонентов на конфликтное поведение	298
Асмандиярова Г.Р. Тестирование как метод отбора персонала	300
Баулина К.А. Факторы, влияющие на систему управления персоналом	302
Богатырева И.В. Методы оценки в управлении персоналом	304
Вайсбурд В.А. Меняют ли коней на переправе?	308
Гаранина М.П. Кадровый резерв как фактор обеспечения конкурентоспособности организации	310
Гребенщикова Н.И. Методы построения базовой системы оплаты труда	312
Дудин Г.А., Подолян Е.А. Влияние социально-экономических изменений в российском обществе на рубеже XX-XXI веков на систему мотивации труда	315
Еремеев М.А., Суркова Е.С. Социально-экономические аспекты формирования прибыли и компенсации в экономике труда	321
Железникова Е.П. Команда как форма организации труда	323
Илюхина Л.А. Формирование СМК в вузе как гарантия качества подготовки специалистов	325
Кожухова Н.В. Роль кадрового аудита в системе оценки человеческого потенциала компании	327

Корнев В.М., Щелкунова С.А. , Проблемы адаптации молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях	329
Ляшецкий А.П., Комаров О.К., Крайнюков А.Н. Оценка уровня квалификации и трудового потенциала работников - важное условие социальной модернизации трудовых отношений в условиях рыночной экономики.....	333
Пирогова Е.В. Система мотивации профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения (на примере УлГТУ).....	340
Соловьев Д.П. Стандартизация трудовой деятельности на основе должностных инструкций	344
Шестакова Е.П. Критерии оценки функции подбора кадровой службы организации	347
Щеколдин В.А. Проектирование организации труда: от рабочего места до предприятия.....	349
Кошелев В.А. Идентификация основных рисков функционирования строительной организации	354
Семашкина З.Н., Янькова Е.В. Эффективность использования оборотных средств на предприятии	360

Научное издание

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

*Материалы
7-й Международной научно-практической
конференции*

27-28 ноября 2008 года

Часть 2

Организация и стратегия развития промышленных предприятий.
Менеджмент промышленных компаний. Статистика.
Экономика труда и управление персоналом

Материалы представлены в авторской редакции

Издательская группа: С.Л. Бренер, Н.И. Здорovenko, Е.В. Чуркина

Лицензия ИД № 06360 от 30.11.2001.

Подписано в печать 11.12.2008. Формат 60x84/16.

Бум. офсетная. Печать офсетная. Усл. печ. л. 21,62 (23,25).

Уч.-изд. л. 31,53. Тираж 500 экз. Заказ №

Самарский государственный экономический университет.

443090, Самара, ул. Советской Армии, 141.

ООО РПП "Мир печати". 443045, Самара, ул. Уссурийская, 2.

Федеральное агентство по образованию
Правительство Самарской области
ЦЭМИ РАН
Самарский государственный экономический университет
Университет г. Гиссен (Германия)
Самарский государственный технический университет
Самарский государственный аэрокосмический университет
Международная академия организационных наук (МАОН)
Международная академия корпоративного управления (МАКУ)
Территориальный орган Федеральной службы
государственной статистики по Самарской области
Международная академия инвестиций
Вольное экономическое общество

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

**Материалы
7-й Международной научно-практической
конференции**

27-28 ноября 2008 года

Часть 2

**Организация и стратегия развития промышленных
предприятий. Менеджмент промышленных компаний.
Статистика. Экономика труда и управление персоналом**

Самара 2008

