Министерство образования и науки Российской Федерации

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса (ВГУЭС)

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Материалы XIX Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

26–28 апреля 2017 г.

В 5 томах

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2017

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4
И73

И73 **Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР:** материалы XIX Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (26–28 апреля 2017 г.): в 5 т. Т. 1 / под общ. ред. д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017. – 378 с.

ISBN 978-5-9736-0465-3
ISBN 978-5-9736-0466-X

Включены материалы XIX Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 2017 г.).

Том 1 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные вопросы реализации социально-экономической политики в субъектах Дальнего Востока
- Повышение эффективности государственного и муниципального управления в субъектах Дальнего Востока России
- Молодые исследователи – на развитие предпринимательского потенциала Приморского края
- Молодые учёные – на развитие предпринимательского потенциала Приморского края

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0465-3

ISBN 978-5-9736-0466-X

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», оформление, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 7

Секция 1. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СУБЪЕКТАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА 8

Анкудинова А.М., Султанова Е.В. Реализация дополнительного образования школьников Приморского края на примере создания детского технопарка 8

Батищева М.Н., Султанова Е.В. Перспективы пространственного развития Владивостокской городской агломерации 11

Василькова К.О. Научно-инновационная экосистема вуза – управление в интересах устойчивого развития региона 14

Заводовская М.В. Анализ подходов к построению обобщающей оценки деятельности преподавателей вузов 18

Заика Я.С. Создание производственно-логистического комплекса «Авиаполис Янковский» в рамках проекта свободного порта Владивосток 22

Костырева Д.Е. Механизмы повышения эффективности инвестиционной политики в Приморском крае 26

Мартыненко А.В. Эффективность практико-интегрированного обучения в содействии трудоустройству выпускников ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» 31

Поперека С.М. Повышение квалификации кадров – объективная необходимость современного предприятия 34

Пушкина А.С. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности бизнеса 37

Семиряжко А.Е. Сетевое наставничество для торговых компаний 40

Третьяков С.Г., Фардзинова З.А. Совершенствование механизма оценки мер государственного регулирования территориального развития на примере свободного порта Владивосток 42

Угай А.В. Важность изучения социально-психологического климата как фактора, влияющего на успешное функционирование организации 48

Шек Е.В. Проблемы и перспективы реализации государственной жилищной политики в городе Владивостоке 52

Шульга Н.Г. Территориальный вопрос в японо-корейских отношениях острова Токто (яп. Такэсима) 55

Секция 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ 60

Актищев Е.А. Анализ эффективности деятельности ООО «Восточная стивидорная компания» 60

Андреев В.А., Сморчкова М.А. Совершенствование процесса прогнозирования социально-экономического развития региона на примере Приморского края 64

Андрейченко П.К., Султанова Е.В. Положительная практика реализации комплексных инвестиционных проектов с государственным участием на территории Уссурийского городского округа в 2016 году 69

Артемьев В.Б., Мишин М.В. Практическое использование методов прогнозирования эффективности деятельности ГБУЗ «Приморская краевая клиническая больница №1» 72

Бережной А.И. Муниципально-частное партнерство как механизм развития Находкинского городского округа 75

Борисов А.А. Проблемы и перспективы деятельности органов местного самоуправления в области образования Находкинского городского округа 78

Бугаева Е.А. Рекомендации по управлению предприятиями сферы ЖКХ 81

Докучаев П.В. Анализ процессов формирования здорового образа жизни молодежи г. Владивостока 84

Журилова А.Р. Анализ сферы автоперевозок в муниципальном образовании Находкинского городского округа 88

Задворный Н.А. Правовые основы противодействия коррупции в таможенных органах Российской Федерации 91

Иванова К.О. Аккредитация и подтверждение компетентности как механизм государственного регулирования качества товаров, работ, услуг на примере Дальневосточного федерального округа 94
Исламова К.Е. Анализ сферы дошкольного образования Партизанского городского округа 102
Козерец О.А. Предпосылки и необходимость реализации муниципальных программ в вопросах обеспечения жильем населения Находкинского городского округа 105
Кривовица Е.А. Модернизация образовательной системы в Российской Федерации 108
Куцый Н.В. Реализация проектного подхода в государственном секторе России 111
Ляпустина Е.Д. Роль пенсионной системы в решении социальных задач органов власти 115
Матюшенко Н.В. Деятельность органов местного самоуправления по реализации государственной и муниципальной политики в сфере культуры Находкинского городского округа посредством муниципальных целевых программ 118
Мацко К.А. Профессионально-управленческая культура в органах местного самоуправления: особенности и тенденции развития на примере Находкинского городского округа 122
Медведев А.А. Специфика и основные направления реализации государственной политики в сфере здравоохранения в Приморском крае 124
Мезенцев Д.А. Проблемы управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ 127
Писоцкая Е.В. Особенности использования территориального маркетинга в целях формирования и укрепления экономической привлекательности региона 130
Понкратенко Е.А. Специфика мотивации и стимулирования муниципальных служащих 136
Порваткина Ю.А. Учреждения дополнительного образования как основа здорового воспитания детей и подростков (на примере деятельности Государственного специализированного автономного учреждения дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа», г. Партизанск) 139
Рузиева В.Ш. Роль городского кадастра в социально-экономическом развитии Находкинского городского округа 142
Скоробогатова Д.А. Совершенствование контрольно-ревизионной работы муниципальных органов власти (на примере контрольно-счетной палаты города Владивостока) 145
Тимофеева А.Ю. Роль профессионального образования в развитии российского общества; факторный подход 148
Устимец А.С., Шевердяев А.К., Султанова Е.В. Формирование «Доступной среды» в городе Владивостоке 151
Хачатрян В.М. Анализ муниципального регулирования конкурентной среды предпринимательства в сфере строительства Находкинского городского округа 155
Чугуевская С.С. Особенности устойчивого развития территории Находкинского городского округа 158
Шевчук А.К. Политика в сфере культуры на примере деятельности муниципального бюджетного учреждения «ДК Лозовый» 161
Язев С.Г. Молодежная политика в моноспециализированных городах 165

Секция 3. МОЛОДЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ – НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИМОРСКОГО КРАЯ 169
Айвазян Д.М. Логистическая система как фактор развития транспортного предприятия 169
Алиева Э.Г. Организация процесса обучения персонала 172
Андреева С.Д. Анализ и оптимизация затрат АО «Восточная верфь» 175
Барахоева В.В., Дегтеренко К.Н. Кредитный портфель как ключевой фактор формирования банковской системы России 179
Богданова А.В., Арнаут М.Н. Управление организационным поведением студентов на основе мотивации и дифференциации оценки знаний 183
Богданова А.К. Проблема качества кредитного портфеля банка на примере ПАО Сбербанк России 186
Бондарь А.В., Ботвенкина О.А. Методы оценки финансовой устойчивости энергосбытовой компании (на примере ПАО «Дальневосточная энергетическая компания») 189
Власенко А.К. Организационная культура как объект исследования в современных компаниях 193
Гаврющенко А.Д., Склярова В.В. Организация контроля качества обслуживания как неотъемлемый аспект внутрифирменного планирования в гостиничном бизнесе 196

Галстян А.А. Значимость оценки финансовой устойчивости в деятельности коммерческого предприятия ... 199
Гахова Ю.Е. Организация учета наличия и контроль использования материальных ресурсов ... 203
Грабовская М.С. Анализ рекламной кампании ООО «Лесозавод», г. Находка ... 206
Гранкина Д.А. Организация учета и анализ расчетов с поставщиками на примере ООО «НЭК Находка», г. Находка ... 210
Дингес Е.Г. Мотивация персонала как инструмент повышения производительности труда организации ... 216
Жарова В.А. Разработка программы оптимизации использования рабочего времени персонала ... 220
Жданова К.Д. Необходимость контроля финансового результата в сфере торговли ... 223
Киселев А.К. Проблемы формирования финансовых ресурсов малого бизнеса ... 226
Клименко Г.С. Государственное регулирование несостоятельности (банкротства) организации ... 232
Ковалева К.А. Организация учета и аудит расчетов с поставщиками на примере ООО «Компания Блиц», г. Находка ... 236
Коломиец П.А. Диагностика финансового состояния предприятия и пути его улучшения ... 242
Константинова О.И. Кадровая политика как инструмент управления персоналом на предприятии ... 245
Копанова В.С. Организация процесса высвобождения персонала в компании ... 247
Кравец В.А. Организационная культура как элемент системы управления в современном предприятии ... 250
Лебедева Н.А. Нестандартные концепции PR как составляющая успешной рекламной деятельности организаций продовольственной сферы и сферы общепита ... 253
Любогощинская Л.В. Мониторинг банковских продуктов ПАО Сбербанк для корпоративных клиентов в сегменте малый бизнес ... 256
Макурина Ю.А. Анализ оборота по реализации товаров торгового предприятия ... 260
Миронова Ю.В. Содержательные аспекты программы наставничества на примере локомотивного депо Партизанск (г. Партизанск) Дальневосточной дирекции тяги (г. Хабаровск) ОАО «РЖД» ... 263
Моторин В.С. Проблемные вопросы при формировании корпоративной культуры организации ... 267
Ольховой З.С. Совершенствование краткосрочной финансовой политики предприятия ... 270
Онищук Г.А., Рева Т.Ю. Оплата труда как составляющий элемент кредиторской задолженности организации ... 273
Пестерева К.В. Пути повышения конкурентоспособности на примере ресторанно-гостиничного комплекса «Царский дворик», г. Находка ... 277
Петров М.В. Организация учета и анализ финансовых результатов на примере ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное» ... 281
Раздорожная С.О. Методики оценки предпринимательского климата ... 287
Редькина Е.А. Совершенствование организации и стимулирование продаж с применением инструментов мерчандайзинга ... 290
Рузиева Ю.Ш. Специфика взаимодействия институтов власти и бизнеса в решении социальных проблем Находкинского городского округа ... 294
Самков А.С. Анализ системы отбора персонала в компаниях Находкинского городского округа ... 298
Седякин Д.В. Актуальность формирования антикризисной стратегии в условиях современной экономики ... 301
Тен М.К. Роль системы мотивации персонала в современных организациях ... 304
Тихонова Е.А. Сравнительный анализ финансовых показателей как основа для принятия решений, направленных на повышение эффективности деятельности ... 307
Тищенко В.С. Роль маркетинга в стратегическом управлении предприятия ... 310
Ткач Н.Н. Роль учета и анализа оплаты труда в современных условиях ... 313
Хаметов А.А. Источники снижения себестоимости продукции на крупных предприятиях, на примере ПАО «Завод «Варяг» ... 317
Хлюстова В.В. Управленческий контроль в транспортной компании ... 320
Худякова А.А. Инструментарий комплекса маркетинга на предприятиях общественного питания ... 323
Чигинцева А.С. Потенциал развития археологического туризма в России ... 327
Чукина К.В. Совершенствование расчетных операций в Банке ПАО «АТБ» ... 330
Чупика Ю.А. Анализ и оптимизация затрат на примере ООО «Мир упаковки», г. Владивосток ... 332

Шикунова К.Н., Ибрагимова М.Х. Технологические инновационные системы и необходимость их построения 337
Школа О.А. Актуальные проблемы защиты прав потребителей муниципального образования Находкинского городского округа 340
Шустов И.В. Анализ и условия формирования значимых элементов системы конкурентных преимуществ для предприятий малого и среднего бизнеса 343

Секция 4. МОЛОДЫЕ УЧЁНЫЕ – НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИМОРСКОГО КРАЯ 347
Амбарнова О.Ю. Элементы модели интегральной оценки эффективности функционирования системы внутреннего контроля страховой организации 347
Бологлазова В.А., Варкулевич Т.В. Совершенствование кадровой политики государственного вуза как инструмент повышения эффективности его деятельности 351
Герасюта Е.В. Стратегия как источник повышения эффективности деятельности в предприятиях сферы торговли 354
Егорова К.С., Мирошниченко Т.К. Использование квалиметрической модели для оценки финансово-хозяйственной деятельности рыбодобывающих компаний 358
Скоморошко К.С., Царева Н.А. Использование современной персонал-технологии «job crafting» для повышения эффективности работы персонала 362
Чернышова Л.О. Формирование стратегии устойчивого развития предприятия ресторанного бизнеса 365
Шамаева Н.Г. Совершенствование показателей оценки эффективности кадровой стратегии на основе сбалансированной системы показателей 368
Шульга Ю.Р. Исследование удовлетворенности трудом опросным методом на примере таможенного поста «Морской порт Владивосток» 372

ПРЕДИСЛОВИЕ

В сентябре 2017 года Владивостокский государственный университет экономики и сервиса отметит свое 50-летие.

По итогам национального рейтинга ВГУЭС вошел в 100 лучших учебных заведений страны. Сегодня у нас учатся 14 тысяч студентов из 52 регионов России и 11 зарубежных государств. За 50 лет работы университет дал путевку в жизнь 46 тысячам выпускников. Большинство молодых специалистов, вышедших из стен вуза, успешно трудоустраиваются. Этому способствуют практико-интегрированная модель обучения, конкурентное образование и активное вовлечение в науку.

26–28 апреля 2017 года в стенах вуза состоялась XIX международная научно-практическая конференция «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР». Стоит подчеркнуть, что это конференция – конкурс студентов, аспирантов и молодых исследователей, которой по праву гордится университет. Это международное мероприятие проводится ежегодно, привлекая молодежь высших учебных заведений к решению актуальных задач науки, техники и новых технологий, обмена информацией о результатах научно-исследовательской деятельности, а также стимулировать творческую активность и приобретение навыков научных дискуссий и публичных выступлений у студентов.

Особенность нынешней конференции – в том, что она прошла в преддверии пятидесятилетнего юбилея.

Выступления бакалавров и магистрантов на дискуссионных площадках конференции охватывают широкий диапазон отраслей знаний. Области научных интересов молодых исследователей – функционирование Свободного порта Владивосток, актуальные проблемы социально-экономической политики, государственного и муниципального управления, финансовой сферы, мировой экономики и международного бизнеса, маркетинговых технологий и других инноваций. Региональный аспект представленных на конференции докладов тесно связан с общероссийскими тенденциями научных исследований. На 40 площадках для обсуждения прозвучали 540 докладов на русском, английском и китайском языках, награждены дипломами 1, 2 и 3 степени 126 самых достойных участников.

ВГУЭС уделяет серьезное внимание широкому спектру исследований, понимая, что наука представляет собой единое целое. Ее разделение на отдельные отрасли обусловлено не столько природой вещей, сколько ограниченностью человеческого познания (М. Планк). В действительности существует единая цепь от точных, естественных до социальных наук, в которой ни одно из звеньев нельзя упустить.

Задача молодых креативных исследователей – добавить в эту цепь свои звенья, которые станут катализаторами для решения рассматриваемых проблем, подтолкнут к развитию высокотехнологичных производств, раскрывающих российский потенциал и привлекающих иностранных инвесторов.

Публикации, представленные в настоящем издании, – результаты исследовательских проектов аспирантов и студентов. Надеемся, что многие из них в дальнейшем лягут в основу серьезных научно-исследовательских работ.

Первый проректор ВГУЭС,
доктор экономических наук,
профессор О.Ю. Ворожбит

Секция 1. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СУБЪЕКТАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

Рубрика: Обучение; организация досуга

УДК 37.1174

РЕАЛИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ ПРИМОРСКОГО КРАЯ НА ПРИМЕРЕ СОЗДАНИЯ ДЕТСКОГО ТЕХНОПАРКА

А.М. Анкудинова
бакалавр, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Е.В. Султанова
канд. социол. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Данная статья освещает необходимость создания новой эффективной модели дополнительного образования детей, доступной во всех регионах России. А также рассматриваются предпосылки создания первого «Кванториума» в Приморском крае. На основе анализа документов, рынка и преемственности опыта других субъектов России сделан вывод о целесообразности создания данного детского технопарка во Владивостоке

Ключевые слова и словосочетания: *кванториум, детские технопарки, дополнительное образование.*

IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL EDUCATION IN PRIMORSKY REGION ON THE EXAMPLE OF CREATING A CHILDREN'S TECHNOPARK

A.M. Ankudinova
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

E.V. Sultanova
Cand. Sociology. Sci., Associate Professor, Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article highlights the need to create new and effective models of additional education of children available in all regions of Russia. As well as discusses the prerequisites for the creation of the first "Kvantorium" in Primorsky Krai. Based on the analysis of documents of the market and the continuity of the experience of other regions of Russia the conclusion about expediency of creation of the Technopark in Vladivostok.

Keywords and phrases*: kvantorium, children's parks, additional education.*

В связи со сложившейся ситуацией на мировом рынке для России стал актуальным вопрос преодоление сырьевого рынка и становления лидерских позиций во всем мире. Важно, что Россия не должна «догонять» уже существующих лидеров в различных направлениях производства, потому что в таком случае наша позиция всегда будет отстающей. Необходимо сформировать свои условия и «правила игры» на рынке. Именно с этим связанна реформа Российской академии наук, создание ФАНО и утвер-

ждение стратегия научно-технологического развития Российской Федерации на долгосрочный период до 2035 года. Данные изменения связанны с проблемой коммерциализации отечественной науки и инноватики.

Для решения обозначенных проблем в России создаются инновационные центры, технопарки и другие средства развития и практического применения научных технологий. Об эффективности этих инструментов на сегодняшний день говорить сложно, поскольку для видимого результата требуется их продолжительная работа. Несмотря на это, уже сегодня можно говорить о том, что это движение даёт свои плоды, зарождаются новые проекты и стартапы, развиваются биомедицина, информационные технологии, кластеры энергетики, космонавтики и ядерных технологий. А значит и рождается новое восприятие окружающего мира, из-за этого у общества создаются новые, всё более революционные запросы. Но все это развитие направленно на возрастную категорию старше двадцати лет, и лишь некоторые программы дополнительного образования направлены на формирования нового сознания среди школьников и студентов.

Среди таких программ можно выделить работу школьных лиг «РОСНАНО» и «РосАтом», занимающихся привлечением школьников в науку и инноватику. Проблемой данных программ является их конкурсный и территориальный отбор среди школьников, по этой причине в деятельности лиг задействовано малое количество участников. И самой большой проблемой для развития детского научно-технического потенциала в Приморском крае служит то, что ни одна из этих программ не реализуется на его территории субъекта, что связанно с географическим положением нашего.

Итак, в нашем регионе имеется острая необходимость в подготовке школьников к техническим специальностям вузов Приморья. Также из-за низкой подготовленности основной массы аспирантов при обучении в вузе приходится начинать с базовых знаний, а не творить науку. В связи с этим «продвинутые» старшеклассники поступают в университеты центрального федерального округа, где более высокая конкурентная среда, в которой им более интересно. Можно рассматривать не только проблему «утечки мозгов» из Приморского края, но и невозможность притока этих «мозгов».

Безусловно, эта создало необходимость в новой модели системы дополнительного образования детей. Такая тенденция существует не только в Приморском крае, поэтому в 2015 году агентство стратегических инициатив разработало инициативу – создание детских технологических парков «Кванториум». Эти технопарки создаются для внешкольной работы с детьми, с целью выявления и развития таланта в каждом ребёнке. Данная система предполагает обучение и развитие навыков ребенка в сфере инженерной направленности, что соответствует приоритетному направлению развития страны. Идея инициативы заключается в создании условий практико-ориентированного обучения детей. Для выполнения цели – «возрождение престижа инженерных и научных профессий, подготовка кадрового резерва для глобального технологического лидерства страны» [1, с. 4] в рамках этих технопарков предполагается комплексная работа: интерактивного музея – «Квантомузей», лабораторий, высокотехнологичных цехов и зон общего пользования, предназначенных для коворкинга, питания и отдыха. Помимо этого, технопарк создается с несколькими специализациями – квантами: автоквантум; аэроквантум; биоквантум; геоквантум; it-квантум; космоквантум; лазерквантум; наноквантум; нейроквантум; промдизайн; робоквантум; энерджиквантум; лазерквантум; дополненная и виртуальная реальность. Что предполагает обеспечение реализации научно-творческого потенциала определённой направленности, которая необходима для улучшения ведущих технологических производств этого субъекта.

Обобщая всё вышесказанное, «Детский Технопарк Кванториум – это управляемый региональным оператором имущественный комплекс, оснащенный высокотехнологичным оборудованием, созданный на базе одной или нескольких организаций с участием негосударственного сектора и организаций реального сектора экономики, на базе которого образовательной организацией, имеющей соответствующую лицензию, осуществляется обучение по дополнительным общеобразовательным программам естественнонаучной и технической направленностям, соответствующим приоритетным направлениям технологического развития Российской Федерации, с целью формирования у детей подрастающего поколения изобретательского, креативного, критического и продуктового мышления и подготовки будущих кадров для высокотехнологичных отраслей». [2, с. 3].

Необходимо отметить, что реализация данной инициативы рассматривается с точки синтеза государства, учреждения высшего образования или среднего профессионального образования и частного сектора. При этом идеальной моделью считается, когда промышленные компании выступают в роли заказчика и научных руководителей, а также предоставляют и формируют научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Учебное заведение предоставляют команду разработчиков и молодых специалистов. А государство задаёт контент и составляет критерии обучения. На основе этого синтеза детские технопарки «Кванториум» могут создаваться с привлечением бюджетных средств или за счёт частного партнерства. Для соискания бюджетных средств необходимо подать заявку на конкурс по созданию детского технопарка «Кванториум». В случае победы 70% средств финансируется из средств федерального бюджета, а 30% из средств регионального бюджета. При этом обязательным условием является привлечение внебюджетных источников в размере не менее 20 % на покрытие всех расходов по созданию детского технопарка с расчетом на 3 года.

В данный момент в России открыто 24 детских технопарка в 19 субъектах Российской Федерации, в которых на постоянной основе обучается не менее 20 000 детей, и не менее 100 000 вовлечены в деятельность. При этом в 2016 году из федерального бюджета был выделен 1 миллиард рублей на их создание. На заседания комиссии Министерства образования и науки Российской федерации по конкурсному отбору выделены 17 регионов, которые получат субсидий из федерального бюджета на создание детских технопарков.

Приморский край не входит в субъекты, получающие субсидии на открытие технопарка. 20 января 2017 годя федеральный оператор сети детских технопарков «Кванториум», Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ), Морской государственный университет им. адмирала Г.И. Невельского, Институт проблем морских технологий Дальневосточного отделения Российской академии наук (РАН) и Центр развития робототехники города Владивостока подписали соглашение, согласно которому стороны обязуются формировать технологические задачи, создавать конкурсы для проектных команд, подготовить специалистов в сфере подводной робототехники для работы с молодежными проектами, а также будет создан проект «Мариквантум» – «программа непрерывного образования и технического творчества детей и молодежи в сфере подводной робототехники» [3]. Эта программа представляет собой некую образовательную базу, которая будет распространена по всей сети «Кванториумов». Для создания самого технопарка в Приморском крае планируется участие в конкурсе на право получения субсидии из федерального бюджета на 2018 год в декабре 2017 года [4, с. 15].

При анализе рынка дополнительных образовательных программ в Приморском крае мною был найден образовательный портал г. Владивостока «Империя школ», на котором размещено двадцать одно муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования [5], в основном занимающиеся организацией различных кружков и секций, и лишь в трёх учреждениях существуют направления, погружающие школьников в приоритетные отрасли развития: «МАМБ» – малая академия морской биологии, «Детский морской центр «Флотилия «Восток» и «Робототехника», но и они не направленны на практико-ориентированный подход. Согласно программе «Развитие образования города Владивостока» на 2014–2018 годы [6, с. 274], эти направления составляют 20% программ от всего дошкольного образования на 2013 г. А к 2018 году запланировано увеличение этого показателя до 55%.

Конечно, в Приморском крае и городе Владивостоке в рамках работы с одарёнными детьми существуют различные формы материальной поддержки и организация олимпиад по школьным учебным дисциплинам. А в 2016 году был реализован коммерческий проект «Музей занимательных наук Эйнштейна». Но ни одно из этих мероприятий не может решить поставленных выше проблем.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что вступление города Владивостока в систему детских технопарков «Кванториум» поспособствует решению поставленных в данной работе проблем. Что, несомненно, отразится на социально-экономическом положении Приморского края, а также станет одним из ключевых инструментов в выполнении программы «Развитие системы дополнительного образования» на 2014-2018 годы. Потому как на данный момент в городе Владивостоке в должной мере не реализуются поставленные задачи для развития инновационных образовательных программ технического профиля. Вступление в этот проект увеличит вероятность научно-технологического прогресса Приморского края в области подводной робототехники, потому что в молодежь занятая в деятельности «Мариквантума» придёт в университет уже с определённо базой знаний и опыта, а, значит, у этих ребят будет больше шансов достичь успеха. Помимо этого, вице-губернатор Приморского края, Илья Николаевич Ковалёв, считает, что данная мера позволит решить проблему «утечки кадров» и даже привлечёт заинтересованных данной отраслью школьников в Приморский край. А у студентов и аспирантов появиться дополнительная возможность проходить стажировку в научной среде и в дальнейшем работать в важной для нашего региона отрасли.

По словам Александр Щербатюк, члена Дальневосточного отделения РАН: «Приморские ученые неоднократно демонстрировали мировой уровень в области подводной робототехники, занимая призовые места на престижных международных соревнованиях. Нужно стремиться к тому, чтобы поддерживать эту планку и распространять накопленные знания в масштабах всей страны, привлекая к увлекательному направлению подводной робототехники как можно больше молодежи» [7].

---

1. Новая модель дополнительного образования «Кванториум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://asi.ru/social/education/Quantorium.pdf.

2. Стандарт детского технопарка «КВАНТОРИУМ» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://yadi.sk/d/wzAdiF0s34tqw5

3. Официальный сайт АСИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://asi.ru

4. Паспорт приоритетного проекта "Доступное дополнительное образование для детей" [Электронный ресурс]. – http://government.ru/media/files/MOoSmsOFZT2nIupFC25Iqkn7qZjkiqQK.pdf

5. Образовательный портал г. Владивостока «Империя школ» [Электронный ресурс]. – http://www.pupils.ru/kruzhki-i-sektsii/

6. Постановление Администрации города Владивостока №2713 от 20.09.2013 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования города Владивостока» на 2014-2018 годы [Электронный ресурс]. –http://www.vlc.ru/docs/npa/79161/
7. Официальный сайт ДВФУ [Электронный ресурс]. – https://www.dvfu.ru/

Рубрика: Региональная экономика

УДК 332.1

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ВЛАДИВОСТОКСКОЙ ГОРОДСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

М.Н. Батищева
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Е.В. Султанова
канд. социол. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Перспективным развитием территорий в Российской Федерации является агломерация. Проекты совершенствования механизмов управления развитием агломераций наиболее актуальны на Дальнем Востоке.

Ключевые слова и словосочетания: агломерация, пространственное развитие, Владивосток, Россия, территория, городская агломерация.

PROSPECTS OF SPATIAL DEVELOPMENT OF THE VLADIVOSTOK URBAN AGGLOMERATION

M.N. Batischeva
Master's degree, 1 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

E.V. Sultanova
Cand. Sociology. Sci., Associate Professor, Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Perspective development of territories in the Russian Federation is an agglomeration. Projects to improve the management mechanisms of modern agglomerations are most relevant in the Far East.

***Keywords and phrases**: Agglomeration, spatial development, Vladivostok, Russia, territory, urban agglomeration.*

Социально-экономическое пространство как результат и совокупность территориального разделения труда, территориальной организации общества и социально территориальных различий, характеризуется большим разнообразием форм организации. Среди них в современных условиях перехода экономики на инновационный путь развития особое место занимает агломерация, рассматриваемая в качестве ключевой единицы модернизации и развития социально экономического пространства России.

Основным направлением пространственной организации города выделяется повышение эффективности использования территориальных ресурсов, качественная модернизация среды проживания горожан на основе пропорционального и сбалансированного развития всех городских районов, дальнейшего формирования функционально-пространственного каркаса, узлов концентрации объектов делового,

административного, торгового и культурно-бытового назначения, совершенствования архитектурного облика города, сохранения исторических и природных памятников[5].

Городская агломерация – это концентрация населённых пунктов, в первую очередь городских, объединённых в структурированную многофункциональную динамическую систему с интенсивными производственными, транспортными и культурными связями.

Стабильное развитие каждого региона как составной части более крупной экономической системы выступает в качестве значительного фактора повышения конкурентоспособности и экономического роста страны в целом. Так в 2014 году, по инициативе глав муниципалитетов Приморского края подписано Соглашение о создании Владивостокской агломерации. В нее вошли Владивостокский и Артемовский городские округа, Надеждинский и Шкотовский муниципальные районы Приморского края. В рамках соглашения это позволит муниципальным образованиям проводить согласованную градостроительную политику, формировать единую политику управления, развивать транспортную, инженерную и социальную инфраструктуру. Принять решение о развитии застроенных территорий городских и сельских поселений. Утвердить правила благоустройства территорий сельских и городских поселений, а также строительства объектов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего образования на территории агломерации. В рамках соглашения создать единую комиссию для территорий, входящих в состав Владивостокской городской агломерации Приморского края, ведущую деятельность по подготовке проектов правил землепользования и застройки муниципальных образований Приморского края [1].

Владивостокская агломерация в перспективе дает возможность создать благоприятные условия для развития бизнеса за счет укрупнения рынков труда, рынков недвижимости, потребительских рынков товаров и услуг и снижения издержек за счет комплексного подхода к инфраструктурному развитию территории. Также на территории агломерации появится возможность разработать пилотные проекты для реализации в рамках комплексного освоения территории, с использованием механизмов государственно-частного партнерства и максимальным вовлечением малого и среднего бизнеса в процессы развития территории [7].

Основными направлениями пространственной организации Владивостокской городской агломерации являются:

1. Изучение природных ресурсов Владивостокской городской агломерации и шельфа на основе российских законов на принципах:

Эффективности природных ресурсов – освоение ресурсов производится на условиях высоких показателей эффективности. Необходимо учитывать уровень показателей, исключая отрицательные последствия для окружающей среды, а также для экономической заинтересованности государства. Процесс изучения инновационных технологий и применения их к работе с природными ресурсами базируется на принципе «технологии в обмен на ресурсы»[2].

Природоохранности – освоение природных ресурсов с применением технологий, наносящих минимальный урон природной среде, при обязательном проведении мероприятий по регенерации естественной среды, на это нацелены – набор программ мониторинга и контроля за экологической безопасностью жизнедеятельности и разработка изменений в законодательстве, по вопросам возмещения нанесенного ущерба при проведении работ с природными ресурсами.

Учета интересов государства в целом – допуск к использованию природных ресурсов осуществляется на условиях, наиболее выгодных для Российской Федерации, Приморского края и г. Владивостока. Необходимым условием ведения бизнеса в этих сферах является социальная ответственность бизнеса, участие в развитии социальной инфраструктуры.

Конкурентоспособности товаров и услуг – принципиально значимой является открытость экономики Владивостокской городской агломерации и шельфа, ее развитие в сотрудничестве с другими странами и регионами на взаимовыгодных условиях. Именно конкуренция между компаниями и государствами за освоение природных ресурсов на территории агломерации будет способствовать повышению эффективности экономики.

Использования транзитных потенциалов – выгодное положение относительно основных грузоотправителей и грузополучателей предоставляет возможность для Владивостокской городской агломерации использовать этот факт, как конкурентное преимущество для возвращения в число лидеров мирового транспортно-логистического комплекса[4].

2. Принцип инновационности – возможность реализовывать научно-технологические проекты в интересах России, обслуживая регион, макрорегион, Азиатско-Тихоокеанский регион на основе интернационального сотрудничества[2].

Особую роль в модернизации экономики города должны сыграть новые технологии. Необходимо стимулировать приобретение передовых технологий за рубежом, но основная задача на этом пути, возможность реализовать масштабные проекты по развитию новых промышленных технологий, используя научный потенциал страны[3]. Осуществление этого возможно только при всесторонней поддержке государства и развития партнерства с частными компаниями и с зарубежными партнерами. Данный фактор в сочетании с богатейшими природными возможностями и малой заселенностью территории

делает Владивостокскую городскую агломерацию наиболее перспективным местом для реализации подобных проектов [2].

Важно вести открытую политику для сотрудничества ученых и практиков разных стран. Многостороннее интернациональное объединение компаний в сфере исследований и инновационной политики должна стать важнейшим фактором обеспечения устойчивости развития Владивостокской городской агломерации. Также необходимо повысить интерес к взаимодействию с зарубежными образовательными учреждениями для подготовки специалистов в области экологии и инноваций. Именно экологическая тематика может стать площадкой для интернационального сотрудничества по передовым направленностям современной науки и техники. Также значительную роль может сыграть расположенность Владивостокской городской агломерации на тихоокеанском побережье с исключительной морской экосистемой [4].

3. Инфраструктурно-зонный подход основан на опережающем развитии социальной, транспортной и энергетической инфраструктур Владивостока и концентрации ресурсов на приоритетных курсах развития.

Опережающее формирование инфраструктуры – предполагает принципиально иное качество транспортной и энергетической инфраструктуры, социальной сферы, с учетом пространственного расположения и внутренней связности. Только действуя в этом направлении, можно создать во Владивостоке предпосылки для опережающего динамичного развития[2].

В городской среде формируются такие области развития:

– постиндустриального развития – которые базируются на соответствующие возможности системы высшего образования, здравоохранения, новых аналитических и консалтинговых центров Владивостока, институтов Дальневосточного отделения академии наук РФ, инновационный бизнес;

– индустриального развития – которые базируются на возможности системы городов и поселений, образующих в перспективе Владивостокскую городскую агломерацию;

– перспективного развития – которые базируются на сети автомобильных и железных дорог и зону морского побережья, транспортную структуру будущих железных и автомобильных дорог, морских, авиационных и трубопроводных коммуникаций;

– рекреационную зону, состоящую из зоны сохранения естественного пространства и зоны, содержащей пространства с искусственно созданными точками сосредоточения рекреационных услуг [4].

Сопровождающими факторами реализации пространства Владивостокской городской агломерации являются: совершенствование бюджетного и налогового законодательства Российской Федерации в части распределения доходов между бюджетами бюджетной системы России, увеличения доходов местных бюджетов муниципальных образований.

4. Привлечение трудовых ресурсов на новые конкурентоспособные рабочие места за счет создания условий жизнедеятельности, отвечающих современным стандартам.

Ограничивающим фактором индустриального и постиндустриального развития Владивостока и в последующем городской агломерации является численность населения и, следовательно, отсутствие необходимых для реализации проектов развития трудовых ресурсов. Дефицит трудовых ресурсов диктует необходимость, как стимулирования миграционного притока, так и кардинального повышения производительности труда [2,3].

Учитывая направленность пространственного развития необходимо обратить внимание на разработку эффективных и характерных для территорий, входящих в состав агломерации, проектов. К таким перспективным проектам Владивостокской агломерации относятся особая экономическая зона промышленно-производственного типа (Sollers), рыбный кластер в Шкотовском районе, ТОР «Остров Русский», судостроительный кластер в Большом Камне, промышленный парк «Надеждинский» и «Михайловский», а также интегрированная развлекательная зона «Приморье» [7].

Благополучное формирование Владивостокской городской агломерации представляется возможным благодаря развитию международных транспортных коридоров (МТК) «Приморье-1» и «Приморье-2». Для их реализации запланирована реконструкция дорожной инфраструктуры.

МТК «Приморье-1» предназначен для обеспечения внешней торговли России с северо-восточной провинцией Хэйлунцзян (Китай), а также обеспечения интернационального транзита между Китаем и странами АТЭС. МТК «Приморье-2» предназначен для обеспечения внешней торговли России с северо-восточной провинцией Цзилинь (Китай), а также интернационального транзита стран Северо-восточной Азии через территорию России и может быть использован для развития высокотехнологичного импорта Китая из стран АТР [7].

Реализация международного транзитного потенциала Приморского края, создание системы автомагистралей и скоростных дорог, в первую очередь по направлениям международных транспортных коридоров «Приморье-1» и «Приморье-2», является ключевым приоритетом транспортной интеграции и одним из основных факторов развития Владивостокской агломерации [7].

Создание Владивостокской агломерации предполагает выработку и соблюдение общей политики в градостроительной деятельности по вопросам разработки, утверждения, документации по территориальному планированию, нормативам градостроительного проектирования, зонирования жилищного строительства, планировки территорий [6].

Таким образом, эффективная пространственная организация города является основополагающим фактором формирования агломераций. Основным назначением пространственной организации территории является увеличение эффективности использования ресурсов, усовершенствование среды проживания горожан с учетом соразмерного и сбалансированного развития всех районов города, и разработки функционально-пространственной структуры, точек концентрации объектов делового, административного, торгового и культурно-бытового направления, улучшения архитектурного облика города.

Благодаря созданию Владивостокской городской агломерации появится возможность достигнуть тех целей агломерации, которые связаны с созданием условий для обеспечения сбалансированного развития территорий, входящих в её состав, обеспечить конкурентность Владивостокской агломерации и агломерационные эффекты скоординированным комплексом основных мер: интеграция инфраструктуры и инфраструктурных программ; особая бюджетная политика – субсидии в обмен на реформы; политика полицентризма и выделение приоритетных точек роста. Возникает перспектива создания долгосрочных и сложных проектов, снижение капиталоемкости инфраструктурных проектов за счет кооперации на муниципальном уровне, снижение административных барьеров и высокая инвестиционная привлекательность территорий Приморского края.

Коалиция четырех территорий Приморского края позволит сгладить несоразмерности развития муниципалитетов края, повысить эффективность государственного и муниципального управления и снизить административные барьеры. Соответственно, значительно повысится степень экономической и предпринимательской активности. Владивостокская агломерация даст возможность создания новых условий для развития бизнеса за счет укрупнения рынков труда, недвижимости, потребительских рынков товаров и услуг и снижения издержек за счет комплексного подхода к инфраструктурному развитию территории.

Проекты разработанные и применяемые на территории агломерации предполагают выход на принципиально новый уровень экономического развития. Благодаря объединению территорий Владивостокская городская агломерация может стать инновационным образовательным, медицинским, культурным, торговым, транспортно-логистическим, туристическим, управленческим и развлекательным центром мирового уровня.

---

1. О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Приморского края и органами государственной власти Приморского края и внесении изменений в отдельные законодательные акты Приморского края – Закон Приморского края от 18 ноября 2014г. №497-КЗ

2. Стратегия и стратегический план развития Владивостока до 2020 года – Решение Думы города Владивостока от 08 июля 2011г. №728

3. Актуализация Стратегии и стратегического плана развития Владивостокского городского округа до 2020 года с продлением срока действия до 2030 года – Задание на выполнение научно-исследовательской работы Администрации Приморского края. – с. 3-10, 2016

4. Актуализация Стратегии и стратегического плана развития города Владивостока до 2020 года с продлением срока действия до 2030 года (Iэтап). – Отчет по научно-исследовательской работе. – т.1, с. 3-12, 2016

5. Антонова, А.А. Методические подходы к оценке агломерационного развития регионов России: автореф. дис. Методические подходы к оценке агломерационного развития регионов России, канд. эконом. наук: 08.00.05 / А.А.Антонова. – С.-Петербург., 2013. – 23с.

6. Официальный сайт Администрации Приморского края [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.primorsky.ru

7. Официальный сайт Администрации города Владивостока [Электронный ресурс] – режим доступа: http://www.vlc.ru

Рубрика: Управление

УДК 378

НАУЧНО-ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОСИСТЕМА ВУЗА – УПРАВЛЕНИЕ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

К.О. Василькова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

На сегодняшний день университеты должны выполнять не только свою основную функцию – быть гарантом культурного развития, но и вносить вклад в экономику страны. Достижение постав-

ленной цели зависит от коммерциализации результатов НИД, которая возможна при эффективном развитии научно-инновационной экосистемы вуза.

Ключевые слова и словосочетания: *научно-инновационная экосистема вуза, коммерциализация результатов, механизмы поддержания экосистем, экосистема, стратегия научно-технического развития РФ.*

SCIENTIFIC AND INNOVATIVE ECOSYSTEM OF THE UNIVERSITY – MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION

K.O. Vasilkova
Bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Vladivostok

Today universities must fulfill not only their primary function – to be the guarantor of cultural development, but also to contribute to the economy of the country. Achieving this goal depends on the commercialization of the results of the scientific innovation activity, which is possible with the effective development of the scientific and innovative ecosystem of the university.

Keywords and phrases*: the scientific and innovative ecosystem of the university, the commercialization of results, mechanisms for maintaining ecosystems, the ecosystem, the strategy of scientific and technological development of the Russian Federation.*

Принятая указом президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. стратегия научно-технологического развития РФ, подчеркивает, что одной из важных задач НТ развития является необходимость формирования эффективной системы управления в области науки и инноваций, которая обеспечивает коммерциализацию и востребованность научных исследований и разработок [2].

В настоящее время национальная наука продолжает играть важную роль в стране, однако сохраняется проблема невосприимчивости экономики и общества к инновациям, препятствие к применению результатов в повседневной жизни: всего 8-9 % инновационной продукции приходится на общий объем выпуска.

Выделенная проблема, необходимости коммерциализации научных результатов может найти свое разрешение, если развивать современную эффективную научно-инновационную экосистему вуза.

Цель настоящей работы состоит в поиске направлений развития университетской научно-инновационной экосистемы. Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– изучить концепцию инновационной экосистемы университетов;

– исследовать проблемы коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности;

– разработать предложения, направленные на формирование системы управления экосистемой вуза, – в интересах устойчивого развития региона.

Понятие экосистемы, проблемы развития, функционирования экосистем появились не так давно в научных исследованиях.

Впервые термин «экосистема» по отношению к экономике применил Ротшильд в 1990 г. Смысл использования термина состоял в переносе акцента на взаимодействие между участниками системы [4]. В 2005 г. Чарльз В. Весснер предложил концепцию инновационной экосистемы, смысл которой заключается во взаимодействии субъектов в процессе коммерциализации инноваций [5]. В качестве примера одной из успешных инновационных экосистем можно выделить Силиконовую (кремниевую) долину, в которой расположены города (Кэмпбелл, Лос-Алтос, Сан-Хосе и др.), такие вузы, как Стэнфордский и университет Сан-Хосе, а также штаб-квартиры многих компаний (Apple, Google, Facebook, Intel и др.).

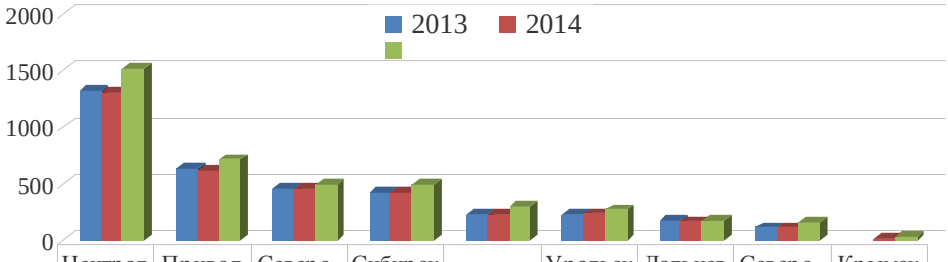
Экосистема вуза обеспечивает последовательное неразрывное превращение научной идеи в коммерческий результат коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности в университетах. Несмотря на значительное внимание к проблеме экосистемного подхода, к исследованию инновационного процесса, многие вопросы остаются нерешенными, прежде всего, это касается обеспечения процесса коммерциализации результатов научно-исследовательской деятельности в университетах.

Анализ затрат на развитие науки показал, что на конец 2015 г. мировые расходы на исследования и разработки составили 1882,7 млрд долл. Из них более 60% пришлось на США, Китай, Японию и Германию. При этом доля России составила только 2,7%. По данным Международного республиканского института, в 2016 г. расходы на исследования и разработки в России сократились на 0,1% [3].

Результатами вложений в науку являются получение патентов, лицензий, заключение договоров на коммерческие разработки. По патентным заявкам на изобретения лидирующую позицию занимает Китай – 928 177 заявок. Россия занимает седьмое место – 40 308 заявок. Замыкает рейтинг Франция – 16 533 заявок. Это говорит о том, что в России не так плохо обстоят дела с научными изобретениями,

но внедрение этих разработок, т.е. коммерциализация результатов НИД – это целая проблема. По соотношению расходов на НИОКР и экспорта высокотехнологичной продукции Россия значительно уступает другим странам – 24 место, т.е. менее 5% разработок доходят до внедрения в промышленность.

Большое значение в развитии науки играют региональные особенности (рис. 1).



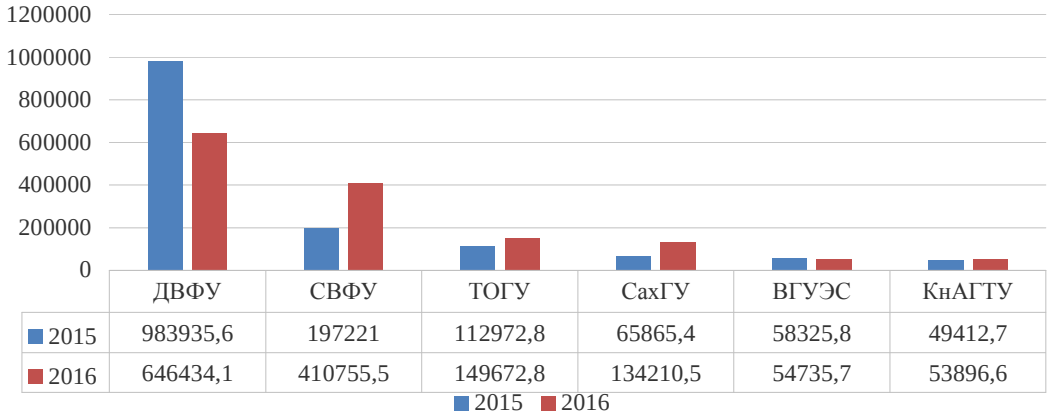
	Центральный	Приволжский	Северо-Западан	Сибирский	Южный	Уральский	Дальневосточны	Северо-Кавказс	Крымский
2013	1327	633	464	428	234	229	174	116	
2014	1313	619	466	424	236	239	170	117	20
2015	1523	715	493	491	302	274	180	162	35

Рис. 1. Динамика организаций, выполняющих исследования и разработки по субъектам РФ

Наибольшая концентрация научных организаций, на период 2013–2015 гг., наблюдается в Центральном (35,5%), Приволжском (17,1%), Северо-Западном (11,8%) и Сибирском (11,8%) федеральных округах.

По данным Федеральной службы государственной статистики на конец 2015 года действовало 4175 организаций, выполняющих НИОКР. Из них 1040 образовательных учреждений высшего образования занимаются научными исследованиями и разработками.

Если сравнить коммерциализацию научных результатов ВГУЭС с другими университетами ДФО, то можно отметить, что университет занимает достаточно прочную позицию в регионе (рис. 2).



	ДВФУ	СВФУ	ТОГУ	СахГУ	ВГУЭС	КнАГТУ
2015	983935,6	197221	112972,8	65865,4	58325,8	49412,7
2016	646434,1	410755,5	149672,8	134210,5	54735,7	53896,6

Рис. 2. Коммерциализация результатов НИОКР в университетах ДВФО

Анализ научно-инновационной экосистемы ВГУЭС, показал, что одним из основных результатов функционирования экосистемы (как и в др. российских вузах) являются доходы от научно-исследовательской деятельности (рис. 3).

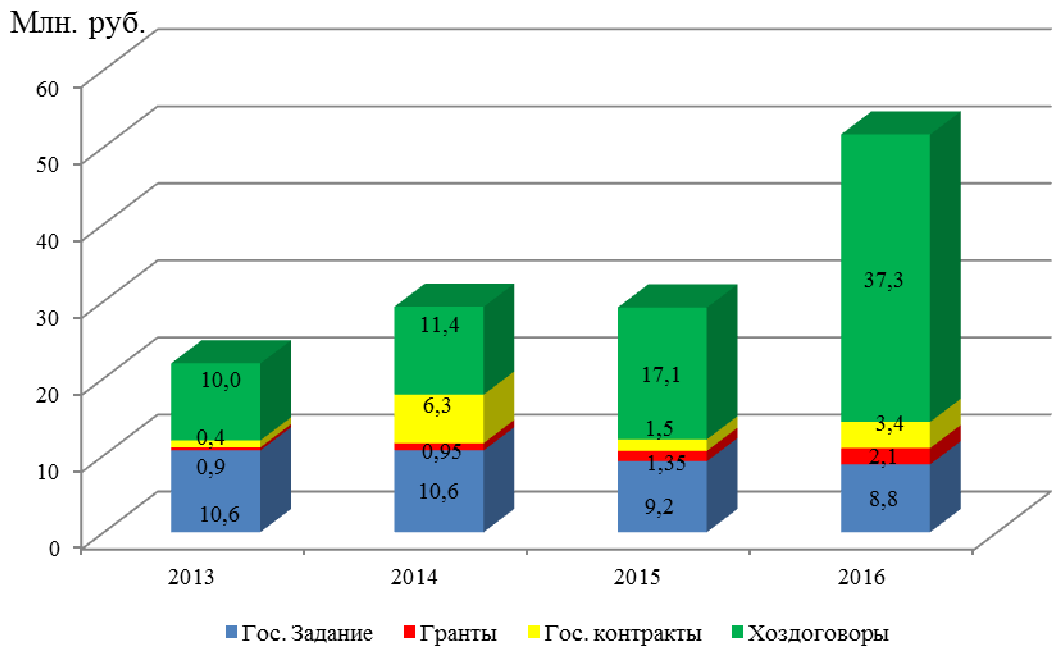


Рис. 3. Структура и динамика доходов ВГУЭС от НИД

По данным рисунка 3 видно, что в 2016 г. большая часть приходится на хоздоговорные работы. Государственное задание на выполнение НИР постепенно сокращается (5,9 млн руб.), а задания, выполняемые по заказам фондов, растут (2100 тыс. руб.), но составляют совсем незначительный процент в доходах от науки.

Однако, чтобы реализовать стратегию НТР РФ и повысить уровень коммерциализации научных разработок, необходимы современные механизмы управления.

В мировой практике сложились основные формы стимулирования инновационной деятельности: прямое финансирование (Франция, США и др.); безвозмездные ссуды на покрытие 50 % расходов на внедрение новшеств (Швеция); снижение госпошлин для индивидуальных изобретателей (Австрия, Германия, США, Япония); бесплатные услуги патентных поверенных по заявкам индивидуальных изобретателей (Нидерланды, Германия, Япония, Индия).

В российской практике встречаются следующие инструменты развития и поддержания экосистем: 1) создание экономических зон с технопарками и бизнес-инкубаторами; 2) предоставление индивидуальным изобретателям беспроцентных банковских ссуд; 3) создание венчурных инновационных фондов, которые пользуются налоговыми льготами; 4) снижение государственных патентных пошлин для разработчиков инноваций; 5) отсрочка уплаты пошлин по ресурсосберегающим изобретениям [1].

Поскольку одной из важных функций современных университетов является вклад в экономику, основанную на знаниях с помощью коммерциализации результатов НИД, то и университетам необходимо поддерживать научно-инновационную экосистему.

Для развития и поддержания экосистемы во ВГУЭС можно использовать следующие предложения: 1) развитие взаимосвязей с венчурными фондами и инвесторами; 2) совершенствование механизмов взаимодействия с предприятиями реального сектора экономики, т.е. выполнение НИР по заказам предприятий; 3) поиск индустриальных партнеров; 4) привлечение НТР, занимающихся техническими разработками, а, следовательно, расширение материальной базы по данным направлениям.

Таким образом, использование предложенных инструментов позволит коммерциализировать результаты научно-исследовательской деятельности в университете и создать эффективную научно-инновационную экосистему вуза, работающую на реализацию стратегии научно-технологического развития РФ.

1. Зарубежный опыт государственной поддержки инновационных малых и средних предприятий [Электронный ресурс] // Фонд поддержки предпринимательства. – Режим доступа: https://kfpp.ru/analytics/material/innovation.php

2. О стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 01.31.2016 г. № 642 [Электронный ресурс] // Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации (СНТР). – Режим доступа: http://sntr-rf.ru/

3. Расходы на НИОКР [Электронный ресурс] // Институт комплексных стратегических исследований. – Режим доступа: http://icss.ru/vokrug-statistiki/rasxodyi-na-niokr

4. Rothschild M. Bionomucs: economy as ecosystem, Henry Holt and Company, New York, 1990

5. Wessner C.W. Innovation policies for the 21th century. Report of a symposium. The Na-tional Academies Press. Washington, D.C., 200

.**Рубрика: Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (сфера услуг)**

УДК 331.101.3: 338.46: 378.12

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ПОСТРОЕНИЮ ОБОБЩАЮЩЕЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

М.В. Заводовская
прикрепитель (соискатель)

Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

В течение последних лет внешняя среда функционирования и цели, стоящие перед отечественными вузами, значительно изменились. В связи с этим в них требуется пересмотр подходов и методов управления. Это относится и к применяемым методам оценки деятельности профессорско-преподавательского состава, включая способы получения его обобщающей оценки, которые во многом определяют эффективность управления вузами. В статье рассмотрены рейтинговый и компетентностный подходы к оценке.

Ключевые слова и словосочетания: *высшая школа, конкурентоспособность вуза, эффективность управления, преподавательский состав, интегральная оценка, обобщающий показатель, рейтинговая оценка, компетентностный подход.*

ANALYSIS OF BASIC APPROACHES TO THE CONSTRUCTION OF THE TEACHER′S ACTIVITY INTEGRAL EVALUATION IN THE INSTITUTES OF HIGHER EDUCATION

M.V. Zavodovskaya
affixer

Far Eastern Federal University
Russia, Vladivostok

During the last years the environment and objectives of the Russian institutes of higher education changed greatly. The review of the approaches and methods of management is needed in connection with these changes. This is true for the methods applied for the evaluation of the teacher's activity, including the ways of its integral evaluation which substantially determine the effectiveness of man-agement of the institute. In the article the rating and competence approaches are discussed.

Keywords: *the Higher School, competitiveness of the institute of higher education, effective-ness of management, academic staff, integral evaluation, resumptive index, rating evaluation, compe-tence approach.*

В последние годы внешняя среда, в которой функционируют вузы, существенно изменилась, а вместе с ней поменялись и цели, которые стоят перед системой образования. Так, если в 2002 г. исследователь С.А. Беляков определял цель системы образования как достижение такого состояния, при котором качественное образование доступно всем, кто желает его получить 3, с. 48], то сейчас идет речь о необходимости серьезной качественной перестройки работы вузов с учетом потребностей в подготовке специалистов, обладающих гибкостью, инновационным типом мышления, развитыми способностями к адаптации в быстро меняющемся мире. В послании Федеральному собранию РФ в 2016 г. Президент России В.В. Путин отметил: «Вижу в молодом поколении надежную, прочную опору России в бурном, сложном XXI веке. Верю, что это поколение способно не только отвечать на вызовы времени, но и на равных участвовать в формировании интеллектуальной, технологической, культурной повестки глобального развития» [9, с. 4]. Ключевая роль в формировании у обучающихся необходимых для этого компетенций отводится системе высшего образования.

Одновременно с изменением целевой установки вузов поменялись и условия рынка образовательных услуг, в которых они осуществляют свою деятельность. На данном рынке ужесточилась конкуренция, ценовые формы конкуренции постепенно сменяются конкуренцией в качестве услуг, что ставит

перед вузами проблемы четкого выделения, развития и укрепления их конкурентных преимуществ [см. об этом 7, с. 153-154].

В связи с изменением целей и условий внешней среды в вузах возникает потребность в изменении методов и подходов к управлению процессом оказания образовательных услуг. Процесс управления определяют как совокупность управленческих действий, обеспечивающих достижение поставленных целей путем преобразования ресурсов на «входе» в продукцию на «выходе» [1, с. 12]. В работе [3, с. 45-47] сказано, что управление должно быть таким, чтобы в системе образования обеспечивалось достижение целей, стоящих перед ней как в данный момент времени, так и в историческом (стратегическом) плане. Исходя из этого, мы можем сделать вывод, что процесс управленческих воздействий непосредственно взаимосвязан с целью, и изменение одного из этих компонентов влечет за собой изменение другого.

По нашему мнению, пересмотр подходов к управлению в вузах необходимо производить, прежде всего, в отношении профессорско-преподавательского состава (ППС), который является «системообразующей» частью персонала. В работе [7] ППС вуза назван его «ядром, определяющим качество обучения» [7, с. 155]. А.О. Грудзинский со ссылкой на классификацию типов компонент, из которых состоят организации, предложенную Г. Минцбергом [15, p. 323-324], пишет, что профессорско-преподавательский состав вуза относится к операционному ядру (англ. «operating core» – также может быть переведено как «функциональное, рабочее ядро, сердцевина»), так как он реализует основную «продукцию» вуза – образовательные программы и научные исследования. Там же ученый отмечает, что университет является «профессиональной организацией», то есть такой организацией, внутри которой работают эксперты, где «ключевую роль играют квалификация и ремесло» [см. 4, с. 16]. От того, насколько это профессиональное «ядро» мотивированно к эффективной работе и достижению поставленных целей, в основном и зависят результаты работы вуза. Вследствие этого на первый план выходит проблема того, как оценить деятельность ППС вуза, какие системы целевых и оценочных показателей должны использоваться применительно к деятельности профессорско-преподавательского состава с тем, чтобы измерить и повысить ее эффективность. На наш взгляд, без пересмотра существующих подходов к оценке деятельности ППС не представляется возможным достижение целей инновационного развития, поставленных перед образованием в современных условиях.

В связи со сказанным возникает ряд задач. В частности, необходимо определить структуру ППС вуза и границы его деятельности. В научной литературе нет единства мнений по поводу содержания деятельности преподавателя, но при этом ее границы все-таки должны быть определены. Поскольку при их нарушении затруднительно обеспечить нормальную интенсивность труда преподавателя как такую «степень напряженности труда», которая обеспечивает правильное применение и развитие способности работника к труду и не вызывает необратимых отрицательных явлений в человеческом организме [см. 13, с. 9]. Не определив границы деятельности ППС, мы не сможем корректно измерить и оценить ее. Границы этой деятельности в зависимости от категорий профессорско-преподавательского состава, очевидно, будут различаться. При этом можно предположить, что общепризнанное деление ППС на категории по признаку наличия ученой степени или звания может быть далеко не единственным продуктивным подходом к его классификации.

Исходным моментом измерения, как указано в [12] (в нашем случае речь идет об измере-нии деятельности ППС), является формулирование экономической категории о том или ином явлении экономического объекта. Под категорией понимается «... общее понятие, отражающее наиболее существенные свойства и отношения предметов, явлений объективного мира» [12, с. 110]. Экономические категории отражают качественную сущность явлений экономических объектов. Для количественной и качественной характеристики явлений необходимо перевести категории в показатели. Переход от категорий к показателям реализуется посредством формирования совокупности качественных характеристик, отражающих сущность явления, а также выбором и обоснованием соответствующих методов измерения и исчисления [см. там же, с. 110].

Процесс познания экономических объектов завершается установлением качественных характеристик явлений с их количественной определенностью, то есть переводом сущности экономических явлений на язык экономических символов, имеющих числовое выражение, поскольку, как отмечает В.Г. Сазонов с отсылкой к работе Д.С. Синка 1989 г., «нельзя управлять чем-либо, если вы не можете это измерить» [12, с. 111]. Таким образом, мы находим в экономической науке подтверждение необходимости оценки деятельности профессорско-преподавательского состава вузов в целях управления.

В последние годы руководство отечественных вузов находится в поиске таких подходов и методик, которые позволили бы лучше, чем методы, применявшиеся ранее, измерить и оценить результаты многогранной, многосторонней деятельности ППС. На сегодняшний день можно выделить две группы подходов к оценке – рейтинговый и компетентностный, причем в большинстве случаев применяется первый подход. Рассмотрим их суть, обратив внимание на то, как в них строится показатель интегральной (обобщающей) оценки деятельности преподавателей, поскольку определение принципов построения обобщающего показателя для оценки ППС вуза является важнейшим и неотъемлемым этапом при формировании системы оценки.

Рейтинговая оценка описана множеством ученых; проанализируем, как реализуются ее принципы, на примере некоторых работ. В диссертационном исследовании Т.М. Рябовой [11] автор предлагает рассчитывать интегральный рейтинг преподавателя как сумму его «квалификационного» (учитывающего стаж работы, ученую степень, звание и т.д.), «текущего» рейтингов (отражающего достижения за учебный год) и рейтинга «динамика развития деятельности» (включающего достижения преподавателя за три последних года). В методике учитываются как объективные, так и субъективные показатели оценки деятельности – так, например, в текущем рейтинге учитываются результаты опроса студентов. Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, назначается удельный вес в баллах. Применяя балльную оценку показателей с учетом их удельных весов, получают обобщающую характеристику деятельности преподавателя. Для обеспечения сопоставимости результатов оценку проводят внутри квалификационных групп: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель [11, с. 23].

Учеными из Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова в работе [8, с. 52-62] приведено множество примеров рейтинговых систем, применяемых в российских вузах, и описана система, применяемая непосредственно в данном университете. Система индивидуальных показателей работы преподавателей в нем соотнесена со стратегическими задачами вуза. В университете принимается программа развития на соответствующий год, содержащая количественные показатели, и это определяет индивидуальные показатели работы преподавателей. Величины их рейтингов так же, как предложено Т.М. Рябовой, сравниваются по группам должностей.

Для построения рейтинга преподавателя выделяют направления работ и виды работ в каждом из них. Так, по направлению «Научная и инновационная деятельность» выделено четыре группы работ – научные и методические публикации, международная деятельность, участие в научно-исследовательских работах и мероприятиях, выполнение заказа-задания. В каждой из этих групп учитываются конкретные работы, они же являются показателями деятельности, характеризующими этот вид работ количественно (например, показатель-работа «количество РИД», учитываемый в единицах, включен в группе «Научные и методические публикации»). Оценка показателей (работ) в баллах и определение их эталонных и граничных значений проводятся экспертами. После этого строят интегральный показатель – рейтинг каждого преподавателя, учитывая эти баллы (они определяют значимость соответствующей работы в группе) и число выполненных сотрудником работ [8, с. 71-89].

Коллективом ученых из Владивостокского государственного университета экономики и сервиса [10] также описан разработанный рейтинговый подход. Рейтинговая система применяется в университете для определения величины стимулирующих, компенсационных и прочих выплат в рамках новой системы оплаты труда преподавателей, разработанной в нем с целью повышения качества оказываемых образовательных услуг. Рейтинг преподавателей строится по двум направлениям – достигнутая квалификация (должность, ученая степень, звание, стаж и т.п.) и активность сотрудника по итогам учебного года. В рамках второго направления оцениваются показатели его работы по пяти группам: учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская работы; организационная, воспитательная и общественная деятельность; повышение квалификации [см. 10, с. 69-70]. Сложность, заключающаяся в необходимости учета в интегральном рейтинге показателей разной размерности, была решена за счет разработки для них базовых значений и нормирования. Для расчета также нужно определить веса, то есть сравнительную значимость показателей в общей структуре. Для этого авторами было предложено применение модифицированного метода анализа иерархий, который позволяет делать выбор (то есть определять предпочтительность показателей) на иерархиях с разным числом альтернатив под критериями.

Работа ученых из Байкальского государственного университета экономики и права [14] также посвящена рейтинговому методу оценки преподавателей. Авторы указывают, что деятельность последних многогранна, включает не только оказание образовательной услуги, но и иные виды активности, создающие условия для этого (учебно-методическую, научную и др. работы). Поэтому одного единственного показателя для ее оценки недостаточно, для этого должна применяться система показателей. Мы разделяем это мнение и находим в данной работе также подтверждение тому, что существует проблема правильного выбора метода объединения, то есть трансформации отдельных оценок в обобщающую рейтинговую оценку [14, с. 36-37]. Что касается способов подсчета рейтинга, то в данном случае исследователями были проведены сравнительные расчеты рейтингов разными способами – с использованием натуральных показателей (единиц, часов, печатных листов – в соответствии с видами деятельности преподавателей), с использованием единого условно-натурального измерителя – условных часов, и на основе натуральных показателей с добавлением весов согласно их значимости (весовой рейтинг). Выявлено, что результаты расчета весового рейтинга приближены к результатам расчета на основе условных часов, и в целом такая оценка более точна с учетом того, что значимость различных видов работ у преподавателя – разная [Там же, с. 48]. Но и в том и в другом случае наблюдается такой недостаток и проблема метода, как субъективность выбора весов по показателям и коэффициентов для пересчета натуральных измерителей в условно-натуральные.

Рассмотренный рейтинговый подход имеет ряд преимуществ. К ним можно отнести: возможность использования объективных критериев, то есть таких, которые могут быть оценены непредвзято; простота расчета; возможность учета разнородных параметров деятельности преподавателя и приведения

их к единому количественно выраженному показателю (который мо-жет использоваться для различных целей – ранжирования сотрудников по мере эффективности, дифференциации оплаты труда, выявления «слабых мест»). Но существуют у него и слабые стороны. В статье [2] А.В. Белоцерковский выделяет ряд недостатков применительно к рейтингам вузов, но они справедливы и для рейтингования преподавателей. К ним относится следующее: рейтинги могут вводить в заблуждение по поводу качества образования (если набор показа-телей продиктован не их связью с качеством, а доступностью информации), давать искаженную картину дифференциации качества (если некорректно выбраны методы объединения призна-ков), давать искаженную картину об изменениях во времени (если наборы показателей и их ме-тоды обработки менялись). Эти важные моменты мы можем дополнить также тем, который в известных нам источниках не выделен. Интегральная рейтинговая оценка представляет собой некоторый показатель в баллах, который достаточно условен, и по которому невозможно качественно оценить явление, понять его структуру, свойства. В такой оценке отсутствует экономический смысл. В настоящее время с учетом того, что одна из основных задач вузов состоит в обеспечении их устойчивых позиций на рынке образовательных услуг, по нашему мнению, требуется такой показатель, который задавал бы экономические рамки деятельности преподавателей и оценивал ее, соответственно, с экономических позиций. Далее перейдем к рассмотрению второй группы оценочных подходов.

Если рассмотренный выше подход иногда называют также «деятельностным» [6, с. 4] (так как он оценивает фиксируемые результаты деятельности преподавателя), то второй подход, призванный оценивать его компетенции, соответственно, называют «компетентностным». Он предназначен для того, чтобы «учесть кроме отдельных фактов и достижений, поддающихся внешней фиксации, сложные процессы саморегуляции, самооценивания, духовно-нравственного самосовершенствования педагога, рост его общей культуры и т.д. в терминах компетенций» [Там же, с. 5]. Предполагается, что оценивание деятельности преподавателя в терминах компетенций позволит вскрыть внутренние механизмы развития личности, оценить его как интегральную личность во всем многообразии ее проявлений. Необходимость этого объясняется тем, что, как пишут Т.Е. Есаева, И.Н. Тимошек «компетенция – гораздо более сложное явление, чем внешне фиксируемые действия, это скорее определенное качество деятельности, которое подсказывает наиболее эффективный способ решения педагогических ситуаций» [5, с. 21].

Учеными предлагаются разные системы компетенций. Такие системы, например, включают: адаптационно-цивилизационные, социально-организационные, профессиональные, ценностно-смысловые и коммуникативную компетенции (Т.Е. Исаева); научно-предметные, психолого-педагогические, коммуникативные, социально-организационные, креативные и информационные компетенции (В.Ф. Шарипов, И.Н. Ким, С.В. Лисиенко) [5, с. 22-23; 6, с. 6]. Для каждой компетенции разрабатывают перечень критериев, которые позволяют качественно оценить ее и определить общий уровень педагогической культуры преподавателя. Например, ученые в работе [5, с. 25-31] выделяют три уровня развития последней: репродуктивный, творческий, инновационный. Обобщающий показатель – коэффициент полноты сформированности умений (К) – рассчитывается по 5-ти балльной шкале исходя из отношения количества верно выполненных операций к общему количеству операций, которые должны были быть выполнены преподавателем в рамках той или иной компетенции ($К \leq 0,7$ – репродуктивный уровень; $0,7 \times К \leq 0,9$ – творческий уровень; $0,9 \times К \leq 1$ – инновационный уровень).

Следует отметить, что единства мнений относительно состава компетенций в настоящее время в исследовательской среде нет, и сам подход довольно сложен, что затрудняет его практическое внедрение – поэтому он широко не используется отечественными вузами. Об этом же говорят и сами ученые, приводя в числе препятствий на пути его внедрения «сложность в замере всех компонентов, большой объем информации для статистической обработки, отсутствие единых взглядов на компетентностную структуру личности преподавателя и нежелание администрации вузов к переходу на еще непонятную для них систему оценивания» [6, с. 6].

Итак, к настоящему времени условия функционирования вузов и стоящие перед ними задачи изменились, что требует пересмотра применяемых в вузах методов управления, так как эффективность имеющихся методов в новых условиях снижается. Это относится и к методам управления профессорско-преподавательским составом как «системообразующей» частью персонала вузов. Для нее необходимо применять такую систему оценочных показателей, которая позволяла бы учитывать многогранность деятельности ППС (что предполагает в том числе и разную размерность характеризующих ее параметров) и включала бы корректный способ их объединения в интегральный показатель. Из приведенного обзора видно, что в отечественных вузах ведется работа по развитию систем оценки ППС, в частности, вузы ищут пути построения более корректных обобщающих оценок деятельности профессорско-преподавательского состава. Имеющиеся методы обладают рядом достоинств и практической ценностью, но и, как показано ранее, не лишены недостатков. В частности, рассмотренные методы не позволяют проводить обобщающую оценку ППС с экономических позиций. В целом с учетом сказанного выше мы можем заключить, что проблема экономической оценки деятельности ППС вузов актуальна и нуждается в дальнейшем исследовании.

---

1. Асаул, А.Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инно-вационной экономики: науч. и учебно-метод. справ. пособие / А.Н. Асаул, Б.М. Капаров. – СПб.: Гуманистика, 2007. – 268 с.

2. Белоцерковский, А.В. К вопросу о рейтингах и рангах / А.В. Белоцерковский // Высшее образование в России. – 2014. – № 1. – С. 3–10.

3. Беляков, С.А. Лекции по экономике образования / С.А. Беляков. – М.: ГУ-ВШЭ, 2002. – 338 с.

4. Грудзинский, А.О. Социальный механизм управления инновационным университетом: автореф. дис. … д-ра социол. наук: 22.00.08 / А.О. Грудзинский. – СПб., 2005. – 36 с.

5. Исаева, Т.Е. Комплексная оценка деятельности преподавателя высшей школы: методические указания / Т.Е. Исаева, И.Н.Тимошек. – Ростов н/Д: Рост. гос. ун-т путей сообщения, 2003. – 52 с.

6. Исаева, Т.Е. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик / Т.Е. Исаева, М.П. Чуриков // Науковедение. – 2015. – № 3. Т. 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/141PVN315.pdf [дата обращения: 15.03.2017].

7. Ливандовская, А.Д. Внешняя и внутренняя среда вуза: влияние на качество образования / А.Д. Левандовская // Высшее образование в России. – 2006. – №7. – С. 152–155.

8. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении: монография / О.А. Гришина, О.В. Сагинова, И.И. Скоробогатых [и др.]; под ред. О.В. Сагино-вой, Ж.Б. Мусатовой. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015. – 114 с.

9. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 01.12.2016 // Парламентская газета, № 45, 02-08.12.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207978/ [дата обращения: 15.03.2017].

10. Рейтинговые модели оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и их применение при определении размера стимулирующих и иных выплат (на примере Владивостокского государственного университета экономики и сервиса) / И.А. Бедрачук, Л.С. Мазелис, К.С. Солодухин [и др.] // Контроллинг. – 2010. – № 4. – С. 66–73.

11. Рябова, Т.М. Оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшего образования: автореф. дис.... канд. соц. наук: 22.00.04 / Т.М. Рябова. – М., 2011. – 25 с.

12. Сазонов, В.Г. Основы теории формирования и совершенствования систем показателей внутрифирменного планирования: монография / В.Г. Сазонов. – Владивосток: Изд-во «Дальнаука»; Изд-во Даль-невост. ун-та, 2002. – 296 с.

13. Сазонов, В.Г. Экономика, планирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. пособие / В.Г. Сазонов, В.А. Рудецкий, И.В. Водопьянов. – Владивосток: Изд-во ДВПИ, 1992. – 72 с.

14. Слободняк, И.А. Оценка эффективности труда преподавателя / И.А. Слободняк, О.А. Преина // Экономика и управление: проблемы и решения. – 2015. – № 4. – С. 36–50.

15. Mintzberg H. Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design [Electronic resource] / Henry Mintzberg // Management Science. – Vol. 26, No. 3. – [s. l.]: INFORMS, Mar. 1980. – p. 322-341. – URL: http://www.ics.uci.edu/~corps/phaseii/Mintzberg-StructureIn5s-MgmtSci.pdf (retrieved January 10, 2009).

Рубрика: Региональная экономика

УКД 332

СОЗДАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЛОГИСТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА «АВИАПОЛИС ЯНКОВСКИЙ» В РАМКАХ ПРОЕКТА СВОБОДНОГО ПОРТА ВЛАДИВОСТОК

Я.С. Заика
бакалавр, 3 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье представлены результаты анализа модели производственно-логистического комплекса «Авиа-полис Янковский», создание которого осуществляется в рамках реализации проекта свободного порта Владивосток. С использованием метода расчета коэффициента локализации и оценки отраслевой специализации определены основные функциональные параметры бизнес-модели производственно-логистического комплекса «Авиаполис Янковский» и выявлены факторы, влияющие на возникновение кластерного (синергетического) эффекта на основе взаимодействия резидентов порта. Установлено, что комплекс является ключевым экономическим и инфраструктурным элементом на территории свободно-го порта и способствует возникновению положительных экстерналий и кластерного эффекта в границах Владивостокской агломерации.

Ключевые слова и словосочетания: *свободный порт Владивосток, кластерный эффект, положительные экстерналии.*

CREATION OF THE INDUSTRIAL AND LOGISTIC COMPLEX "AVIAPOLIS YANKOVSKY" WITHIN THE FRAMEWORK OF THE FREE VOYAGE PORT PROJECT VLADIVOSTOK

Ya.S. Zaika
bachelor, 3 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article presents the results of the analysis of the model of the "Aviapolis Jankowski". This is production and logistics complex, the realization of this creation is carried out within the framework of the Vladivostok free port project. Using the method of calculating the localization coefficient and assessing the industry specialization, the main functional parameters of the business model of the Aviapolis Yankovsky production and logistics complex were identified, the factors influencing the cluster (synergistic) effect on the basis of the interaction of the port residents were identified. It is established that the complex is a key of economic and infrastructure element on the territory of the free port and contributes to the emergence of positive externalities and a cluster effect within the boundaries of the Vladivostok agglomeration.

Keywords and phrases: *Vladivostok free port, cluster effect, positive externalities.*

Введение. В соответствии с Федеральным Законом № 212 от 13.07.2015 г. «О свободном порте Владивосток» к свободному порту Владивосток относятся территории 16-ти муниципальных образований Приморского края, включая территории и акватории морских портов на территориях этих муниципальных образований. К свободному порту Владивосток отнесены и территории иных муниципальных образований Дальнего Востока России, включая территории и акватории морских портов Камчатского края (городской округ Петропавловск-Камчатский), Хабаровского края (Ванинский муниципальный район), Сахалинской области (городской округ Корсаковский), Чукотского автономного округа (городской округ Певек).

Концептуально модель свободного порта может рассматриваться в качестве пространственного и функционального каркаса экономического роста в регионах Дальнего Востока России. Свободный порт обуславливает возникновение эффекта агломерации, когда действующие и перспективные резиденты, производственная и социальная инфраструктура, объекты научно-производственной сферы, трудовые и природные ресурсы объединяются в единый комплекс [3]. Формируя экономический каркас макрорегиона, территории с режимом свободного порта могут вступать в экономические связи с иными точками экономического роста в родственных и смежных отраслях, такими как территории опережающего развития, особые экономические зоны тем самым способствуя созданию кооперационных цепочек создания добавленной стоимости [1]. За счет пространственной локализации экономической деятельности создаются предпосылки для возникновения устойчивых кластерных связей, способству-ющих снижению транспортных и транзакционных издержек резидентов свободного порта, что важно с точки зрения уменьшения влияния фактора значительной географической удаленности друг от друга отдельных территорий Дальнего Востока.

Функциональные параметры модели свободного порта определяются отраслевой специализацией крупнейших предприятий региона и их географической концентрацией, которая определяет силу взаимной близости, или иными словами, силу кластерного взаимодействия[4]. С данной точки зрения свободный порт может рассматриваться как пространственно-распределенный инновационный территориальный кластер. Именно сетевая (кластерная) модель создает сильный синергетический эффект, который усиливает межотраслевые связи и повышает экономическую эффективность расположения хозяйствующих субъектов на территории Дальнего Востока. Такая модель свободного порта, также, может принимать форму промышленного района или производственно-логистического комплекса, с ярко выраженной отраслевой специализацией втранспортно-логистических услугах [2].

Материалы и методы исследования. С использованием метода расчета коэффициента локализации и оценки отраслевой специализации определены основные функциональные параметры бизнес-модели производственно-логистического комплекса «Авиаполис Янковский» в рамках проекта свободного порта Владивосток выявлены факторы, влияющие на возникновение кластерного (синергетического) эффекта на основе взаимодействия резидентов порта.

Учитывая объемы грузооборота на территориях свободного порта, компания DNS первая в Приморском крае приняла решение о строительстве собственного современного логистического комплекса, учредив компанию DNS Девелопмент. Компания была образована в 2012 году с уникальной бизнес-

моделью, ориентированной на синергию двух основных видов бизнеса: производственную и логистическую.

«Авиаполис Янковский» – индустриально-промышленный парк в Артемовском городском округе Приморского края, создаваемый компанией DNS Development на площади 152 га. Расстояние до Владивостока – 40 км, до Артема – 4,7 км, до Находки – 139 км. Название комплекса связано с жизнью знаменитой на Дальнем Востоке семьи Янковских, известных предпринимателей, чья деятельность долгое время служила на благо развития региона во второй половине XIX – начале XX века. По мысли девелоперов, «Янковский» – это олицетворение умелого хозяйственного подхода в непростых экономических условиях.

По состоянию на март 2016 года к двум построенным на момент открытия складским комплексам класса "B+" добавился третий – больших объемов и выше классом «А».Авиаполис (aviapolis) в бизнес-терминологии – это своеобразный мини-город для бизнеса, находящийся в непосредственной близости от аэропорта и ключевых транспортных раз-вязок, что дает ему значительные преимущества в логистике.

Этапы развития комплекса:

В 2013 году построен первый складской комплекс по схеме BTS (класс склада B) общей площадью 7200 м^2.

В 2014 году построен второй складской комплекс по схеме BTS (класс склада B) общей площадью 7500 м^2.

В 2015 году введено в эксплуатацию два складских здания класса B+ в Част-ном Промышленном Парке «Авиаполис Янковский» общей площадью 26 500 м^2.

В 2016 году введено в эксплуатацию складское здание класса А площадью 28 500 м^2.

Аренда складских помещений

Отдельностоящиесовременные складские комплексы:

• Складское помещение класса "А":

• Складское помещение класса "B+"

Реализованные проекты

Первая очередь строительства:

Строительство современного складского комплекса формата B+ площадью 18 876 м^2

- Здание введено в эксплуатацию в апреле 2015 года.
- Одна секция – 936 м^2 (12×78 метров).
- Сетка колонн – 26×12 метров.
- Рабочая высота склада – 8 метров (в коньке – 12 метров).
- Доки – 20 штук. Пол бетонный с обеспыленной обработкой. Автономная котельная, светодиодное освещение. Пожарная сигнализация и система пожаротушения. Парковка для автотранспорта.

Вторая очередь строительства:

Строительство современного складского комплекса формата B+ площадью 7488 м^2

- Здание введено в эксплуатацию в сентябре 2015 года.
- Одна секция – 936 м^2 (12×78 метров).
- Сетка колонн – 26×12 метров.
- Рабочая высота склада – 8 метров.
- Доки – 14 штук. Пол бетонный с обеспыленной обработкой. Автономная котельная, светодиодное освещение. Пожарная сигнализация. Система дымоудаления. Парковка для автотранспорта

Реализованные проекты. Третья очередь

Третья очередь строительства:

Строительство современного складского комплекса формата А площадью 28 500 м^2

- Срок сдачи в экспуатацию – II квартал 2016 года.
- Одна секция 936 м^2 (12×96 метров).
- Сетка колонн – 24×12 метров.
- Рабочая высота склада – 14 метров.
- Доки – 40 штук. Пол бетонный с обеспыленной обработкой. Автономная котельная, светодиодное освещение. Система дымоудаления. Пожарная сигнализация. Парковка для автотранспорта.

Проекты в стадии строительства

Четвертая очередь строительства:

Строительство современного складского комплекса формата В площадью 25 669 м^2

- Срок сдачи в экспуатацию – I квартал 2017 года.
- Одна секция от 700 до 1380 м^2.
- Сетка колонн – 24×12 метров.
- Рабочая высота склада – 8 метров.
- Доки – 20 штук. Пол бетонный с обеспыленной обработкой. Автономная котельная, светодиодное освещение. Система дымоудаления. Пожарная сигнализация. Парковка для автотранспорта.

Пятая очередь строительства:

Строительство современного складского комплекса формата А площадью 24 200 м^2

- Срок сдачи в эксплуатацию – III квартал 2017 года.
- Сетка колонн – 24×12 метров.
- Рабочая высота склада – 12 метров.
- Доки – 26 штук. Пол бетонный с обеспыленной обработкой. Автономная котельная, светодиодное освещение. Система дымоудаления. Пожарная сигнализация. Парковка для автотранспорта.

Built-to-Suit

Строительство складских и производственных помещений по технологии Built-To-Suit – это новейшая технология, которая позволяет быстро и качественно возводить складские помещения для конкретного клиента.

Помещения, построенные по технологии Built-To-Suit, – это современные, полностью оснащенные всем необходимым комплексы, позволяющие не только хранить товары в надлежащих условиях, но также осуществлять сборку продукции для последующей продажи потребителю.

- Благодаря низкой себестоимости и отсутствию необходимости в дополнительных до-работках здания, проекты, построенные по технологии Built-To-Suit, намного более выгодны, чем аренда и покупка коммерческой недвижимости. Экономия – 30–40%
- Весь проект – от выбора строительных материалов и работ на площадке до отделки и завершения строительства – находится под ведением девелопера (DNS Development).
- Клиент может контролировать и согласовывать важные вопросы, не тратя время на надзор за рабочими, решение мелких строительных задач и т.д.
- Передача земельного участка в собственность инвестора (клиента) с техническими условиями на подключение к объектам инфраструктуры.
- Строительство ведется по себестоимости услуг подрядных компаний на основании сметной стоимости проекта.
- Строительство финансируется инвестором (клиентом) на основании подписанного графика финансирования и календарного плана строительства.
- В ходе реализации проекта компания-девелопер стремится к минимизации затрат инвестора (клиента), все договоры с подрядными организациями проходят процедуру конкурсного отбора, за ходом которого может наблюдать инвестор (клиент).
- Вознаграждение компании-девелопера фиксируется в договоре как абсолютное значение и не изменяется в случае отклонения от первоначальной сметной стоимости.

Заключение. Оценка влияния проекта на формирование модели свободного порта Владивосток.

1. Является ключевым элементом транспортно-логистического каркаса свободного порта в зоне непосредственного тяготения к международным транспортным маршрутам Приморье-1 и Приморье-2.
2. Обеспечивает доступность транспортно-логистических услуг международного класса для российских и иностранных дистрибуторов и операторов грузов, тем самым повышая функциональную значимость свободного порта.
3. Является крупнейшим инвестиционным проектом свободного порта (объем свыше 28 млрд рублей до 2025 г.), привлекательным для российских и зарубежных инвесторов с учетом пакета преференций для инвесторов и резидентов;
4. Обеспечивает свыше 10% новых рабочих мест, создаваемых в рамках свободного порта к 2025 году (всего парк создает 13 тыс. новых рабочих мест).
5. Является ключевым экономическим и инфраструктурным элементом на территории свободного порта и способствует возникновению положительных экстерналий и кластерного эффекта в границах Владивостокской агломерации.
6. Может стать крупнейшим налогоплательщиком свободного порта, отчисления налогов могут составить до 500 миллионов рублей в год.

---

1. Абрамов, А.Л. Бизнес-модель свободного порта Владивосток: идея и пути реализации / А.Л. Абрамов, Н.Н. Матвиенко // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – 2016. – № 1(74).

2. Андреев, В.А. Выявление организационных и функциональных моделей территорий опережающего развития в Российской Федерации / В.А. Андреев // Российское предпринимательство. – 2016. – №5 (17). – С. 631–644.

3. Krugman P.A. Dynamic Spatial Model. NBER Working Paper, no.4219. November 1992, 60 p.

4. Porter M.E. Clusters and the New Economics of Competition. Harward Business Re-views, 1988, vol. 76, no. 6, p. 77–90.

Рубрика: Региональная экономика

УДК 332

МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

Д.Е. Костырева
магистрант,1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье обобщается опыт Приморского края в сфере реализации инвестиционной политики. Анализ приведенных мероприятий предоставляет возможность дать оценку эффективности политики Приморского края и сформулировать механизмы совершенствования инвестиционной политики в регионе.

***Ключевые слова и словосочетания**: инвестиционная политика, инвестиционный климат, Приморский край.*

MECHANISMS OF IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF INVESTMENT POLICIES IN THE PRIMORSK TERRITORY

D.E. Kostyreva
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article summarizes the experience of Primorsky Krai in the sphere of investment policy. The research provides an opportunity to assess the effectiveness of regional policy and formulate mechanisms of increasing the effectiveness of implementing investment policy in Primorsky Krai.

***Keywords and phrases:** investment policy, investment climate, Primorsky Krai.*

В современной стратегии развития России много внимания уделяется подъему экономики восточных территорий. Для развития производства, инфраструктуры и улучшения условий жизни населения необходимо решить многочисленные проблемы ресурсного обеспечения. Одна из главных – это увеличение потока финансирования. В связи с этим актуально выявление приемов и методов создания благоприятного инвестиционного климата в регионе и повышения эффективности инвестиционной политики.

Исследование проблем формирования благоприятного инвестиционного климата является актуальным вопросом для современных авторов. Рысухина Д. В. и Коровин В. Е. в исследовании «Современные проблемы повышения инвестиционной привлекательности российской экономики» акцентируют внимание на том, что механизм государственного воздействия на инвестиционный процесс «должен выражаться как в стимулировании инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов, так и прямым финансированием государства инвестиционных проектов, с применением различных инструментов экономического регулирования – налогового, бюджетного, таможенно-тарифного и т.д.» [1].

Авторы Э.И. Мантаева, В.С. Голденова, Е.В. Куркудинова отмечают «необходимость установления баланса интересов государства и бизнеса в целях роста экономического потенциала регионов, реализации социально-экономических интересов населения, привлечения граждан к управлению развитием своей территории и эффективному использованию местных ресурсов и, как следствие, повышения инвестиционной привлекательности региональной экономики» [2].

Многие исследователи (С.М. Вдовин [3], А.Н. Каньшина, О.С. Елкина) концентрируют внимание на ресурсном обеспечении территории на качестве инвестиционного климата. А.Н. Каньшина в своем научном исследовании отмечает влияние на инвестиционную привлекательность региона таких факторов, как «климат и географическое положение, экономическая и политическая обстановка, качество и развитость инфраструктуры, научный и инновационный потенциал, запасы природных ресурсов, экологическое состояние региона» [4].

О.С. Елкина в своей работе сформулировала значимые факторы для инвесторов. К таким факторам автор относит «ресурсно-сырьевой (средневзвешенная обеспеченность балансовыми запасами основных видов природных ресурсов), производственный (совокупный результат хозяйственной деятельности населения в регионе), потребительский (совокупная покупательная способность населения субъекта

федерации), инфраструктурный (экономико-географическое положение субъекта федерации и его инфраструктурная обустроенность), интеллектуальный (образовательный уровень населения), институциональный (степень развития ведущих институтов рыночной экономики), инновационный (уровень внедрения достижений научно-технического прогресса в регионе)» [5].

Л.Г. Ахтариева подчеркивает важность изучения инвестиционной политики на уровне регионов. Автор утверждает, что «для российских регионов сегодня характерна значительная региональная дифференциация социально-экономических условий, поэтому на наш взгляд, правильнее говорить об оценке инвестиционной привлекательности регионов РФ, а не инвестиционного климата страны в целом» [6].

Стратегическая цель по созданию «новой» экономики в Приморском крае требует решения задачи формирования не просто благоприятного, а высоко конкурентного по мировым меркам инвестиционного климата, что предполагает необходимость предоставления инвесторам эксклюзивных условий в целях обеспечения «инвестиционного прорыва» [7]. Целью данного исследования является анализ эффективности реализации государственных мероприятий по формированию благоприятного инвестиционного климата в Приморском крае.

В ходе написания статьи использованы методы научного исследования. Методом анализа была изучена система реализации инвестиционной политики в Приморском крае, определены основные мероприятия региональной исполнительной власти. Синтез полученной информации позволил определить эффективность проведения мероприятий, направленных на формирование инвестиционной привлекательности региона. Методом логического описания охарактеризовано современное состояние инвестиционного климата Приморского края. Метод сравнения был дан анализ состояния инвестиционного климата субъектов Российской Федерации. В заключение исследования методом обобщения аналитической информации сформированы выводы и рекомендации для улучшения инвестиционной политики в крае.

Инвестиции можно рассматривать как определенные вложения государственного или частного капитала в различные отрасли экономики с целью извлечения прибыли. Таким образом, инвестиционная деятельность – это вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта [8].

В целях реализации инвестиционной политики и формирования благоприятного климата для ведения бизнеса на территории Приморского края запущен ряд механизмов. На территории региона действует государственная программа Приморского края «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013–2017 годы. Одними из основных задач государственной программы является совершенствование системы управления экономическим развитием и повышение инвестиционной привлекательности Приморского края.

В рамках данной программы действует подпрограмма «Улучшение инвестиционного климата в Приморском крае» на 2013–2017 годы. Руководящей целью подпрограммы является повышение инвестиционной привлекательности Приморского края и создание условий для привлечения отечественных и иностранных инвестиций. Согласно целевому показателю программы объем инвестиций по отношению к ВРП Приморского края по итогам 2017 г. составит 27%, что будет свидетельствовать о высокой инвестиционной активности в Приморском крае.

В Приморском крае созданы территории опережающего развития и свободный порт Владивосток, обеспечивающие преференции для резидентов. Таким образом, на вновь со-зданное и (или) приобретенное в целях реализации инвестиционного проекта имущество организаций устанавливаются ставки: 0,0% – на первые пять лет (с месяца, следующего за месяцем постановки на баланс организации вновь созданного и (или) приобретенного имущества для реализации инвестиционного проекта), 0,5% – в течение последующих пяти лет [9].

Сравнив условия резидентов ТОР и СПВ с условиями предпринимателей, не использующих преференции резидентов, отметим, согласно Закону Приморского края от 28.11.2003 №82-КЗ налоговая ставка на имущество составляет 2,2% [10]. Налог на прибыль согласно главе 25 Налогового кодекса составляет 20%, из них 2% идет в федеральный бюджет, а 18% в бюджет субъекта РФ. В Приморском крае ставка на прибыль составляет 18% [11]. Общий перечень экономических преференций по данным Инвестиционного Агентства Приморского края представлен в табл. 1 [12].

Таблица 1

Преференции для резидентов

Виды налогов, страховых взносов	Общий порядок	Региональный инвестиционный проект	ТОСЭР	СПВ
1	2	3	4	5
Право на применение заявителного порядка возмещения НДС – 10 р.Д	–	–	+	+

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5
НДС при ввозе и вывозе товаров при помещении под таможенную процедуру СТЗ	Нет особенностей	Нет особенностей	Не уплачиваются	Не уплачиваются
Таможенная пошлина, применение таможенной процедуры СТЗ	–	–	+	+
Финансирование объектов инфраструктуры	–	–	+	+
Налог на прибыль	20%	0% – первые пять лет, 10% – следующие 5 лет	0% – первые 5 лет, 12% – след. 5 лет	0% – первые 5 лет, 12% – след. 5 лет
Налог на имущество	2,2%	0% – первые 5 лет, 0,5% – след. 5 лет	0% – первые 5 лет, 0,5% – след. 5 лет	0% – первые 5 лет, 0,5% – след. 5 лет
Земельный налог	Менее или = 1,5%	Нет особенностей	0% – первые 3-5 лет	0% – первые 5 лет, менее или = 0,9% – след. 5 лет
Страховые взносы	30%	Нет особенностей	7,6% –10 лет	7,6% –10 лет

В Приморском крае действуют специализированные организации, координирующие инвестиционную политику в крае: АНО «Инвестиционное агентство Приморского края», АНО «Региональный центр координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства Приморского края», некоммерческая организация «Гарантийный фонд Приморского края» [9]. Также на территории Приморского края функционируют бизнес-ассоциации региона: Приморская торгово-промышленная палата, Приморское региональное объединение работодателей «Конгресс промышленников и предпринимателей (работодателей) «Приморье», Приморское региональное отделение ОРОО МСП «Опора России». Наличие нормативно-правовых актов, инфраструктуры для ведения бизнеса, общественных ассоциаций, содействующих предпринимателям, можно отнести к качественным показателям инвестиционной политики.

Количественные характеристики инвестиционной политики свидетельствуют о том, что за 2016 г. в крае за счет всех источников финансирования в основной капитал было инвестировано 123500 млн руб., что составило 82.8% к уровню прошлого года [13]. Динамика инвестиций по сравнению с 2015 г. демонстрирует снижение на 15707,7 млн руб. (табл. 2)

Таблица 2

Динамика инвестиций в основной капитал

Год	млнруб	К соответствующему периоду предыдущего года (%)
2015	139207,7	94,4
2016	123500,0	82,8

Основным показателем эффективности государственных мероприятий в области формирования благоприятных условий для ведения бизнеса являет количество резидентов ТОР и СПВ. В настоящее время трудно оценить, насколько эффективна политика Приморского края в области реализации политики создания особых экономических зон, так как законы «О территориях опережающего развития в Российской Федерации» и «О свободном порте Владивосток» вступили в полную силу с 2015 г. Тем не менее, приведем статистику Корпорации развития Дальнего Востока о количестве резидентов и размере инвестиций [14] (табл. 3).

Таблица 3

Динамика основных показателей резидентов и проектов ТОР и СПВ

Территории опережающего развития			
Год	Количество резидентов	Размер инвестиций (млрд руб)	Количество поданных заявок
2016	169	498	206
2017	268	555,7	315
СПВ			
2016	100	140	150
2017	150	210	290

Наибольший объем инвестиций в экономику края привносят резиденты ТОР, что можно объяснить большим количеством резидентов, охватом территорий нескольких муниципальных образований края, широким спектром экономической деятельности – от сельского хозяйства до производства. Количество поданных заявок существенно превышает численность резидентов. Многие претенденты на участие в проектах сталкиваются с такими проблемами, как административные барьеры.

Эффективность инвестиционной политики страны и отдельных регионов оценивают различные всероссийские и мировые рейтинги. Всемирный банк присваивает каждой стране соответствующую позицию в рейтинге благоприятности условий ведения бизнеса. Сравнительный анализ показателей рейтинга России и стран, демонстрирующих лучшую практику, представлен в табл. 4 [15].

Таблица 4

Рейтинг Doing Business по состоянию на июнь 2016 года

№	Показатель рейтинга	Место Российской Федерации в рейтинге	Страны лидеры
1	Легкость ведения бизнеса	40	Новая Зеландия
2	Создание предприятий	26	Новая Зеландия
3	Получение разрешений на строительство	115	Новая Зеландия
4	Подключение к системе электроснабжения	30	Республика Корея
5	Регистрация собственности	9	Новая Зеландия
6	Получение кредитов	44	Новая Зеландия
7	Защита миноритарных инвесторов	53	Новая Зеландия
8	Налогообложение	45	ОАЭ
9	Международная торговля	140	Дания, Австрия, Польша, Португалия, Нидерланды, Франция
10	Обеспечение исполнения контрактов	12	Республика Корея
11	Разрешение неплатежеспособности	51	Финляндия

Согласно представленным данным мы можем сделать вывод, что в целом Российская Федерации демонстрирует слабые позиции по показателям «Получение разрешений на строительство» и «Международная торговля», наилучшую – по показателю «Регистрация собственности».

Принимаемые меры в области региональной инвестиционной политики в Приморском крае недостаточны. Это подтверждают ряд известных рейтингов. На конец 2016 г. Приморскому краю присвоен показатель 3В1, что свидетельствует о пониженном потенциале и умеренных рисках ведения бизнеса. Наилучшие практики демонстрирует Краснодарский край (показатель 1А), Московская область, Санкт-Петербург [16].

Национальный рейтинг состояния инвестиционного климата оценивает работу региональных властей по созданию благоприятных условий ведения бизнеса и выявляет лучшие практики [17]. В 2016 г. Приморский край занял 58 место в Национальном рейтинге, спустившись на 10 позиций (в 2015 г. регион занимал 48 место). Среди субъектов Дальневосточного Федерального округа Приморский край занял четвертое место (в 2015 г. – 2 место). При этом были учтены такие показатели, как регуляторная среда, институты для бизнеса, инфраструктура и ресурсы, поддержка малого предпринимательства.

Проведя комплексный анализ региональной инвестиционной политики, представим механизмы, применение которых на практике будет способствовать улучшению бизнес-климата в Приморском крае.

1. Экономические механизмы:

– развить инфраструктуру для инвесторов с применением механизмов государственно-частного партнерства, которые позволяют использовать преимущества частного бизнеса перед государственным управлением и наоборот;

– вести оценку экономической эффективности проектов резидентов ТОР и СПВ с приглашением экспертных групп.

2. Организационные механизмы:

– утвердить ежегодные мероприятия для работы с инвесторами, в целях содействия бизнесу (выставки, круглые столы);

– принять меры по улучшению ситуации в области кадастровой политики.

3. Информационно-аналитические механизмы:

– ввести раздел описания основных причин отказа потенциальным резидентам ТОР и СПВ по подобию раздела «успешных практик»;

– вести раздел «Вопрос-ответ».

4. Экологические механизмы:

– обязательная оценка экологической безопасности проектов резидентов ТОР и СПВ с привлечением экспертов.

---

1. Рысухина, Д.В. Современные проблемы повышения инвестиционной привлекательности российской экономики / Д.В. рысухина, В.Е. Коровин // Молодой ученый. – 2016. – №8.8. – С. 28–30. http://moluch.ru/archive/112/28843/

2. Мантаева, Э.И. Роль государства в повышении инвестиционной привлекательности региона (на примере Республики Калмыкия) / Э.И. Мантаева, В.С. Голденова, Е.В. Куркудинова // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2014. – №1. – С. 77–83 http://elibrary.ru/item.asp?id=21455219&

3. Вдовин, С.М. Инвестиционная привлекательность как фактор устойчивого развития региона. / С.М. Вдовин // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – №41 (392), http://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnaya-privlekatelnost-kak-faktor-ustoychivogo-razvitiya-regiona

4. Каньшина, А.Н. Оценка инвестиционной привлекательности региона на примере Воронежской области / А.Н. Каньшина // Молодой ученый. – 2016. – №25. – С. 28–292. http://moluch.ru/archive/129/35679/

5. Елкина, О.С. Оценка инвестиционной привлекательности субъекта РФ / О.С. Елкина // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2016. – №4. – С. 43–45 http://elibrary.ru/item.asp?id=26698825

6. Ахтариева, Л.Г. Современные подходы к оценке инвестиционной привлекательности регионов / Л.Г. Ахтариева // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Сер.: Экономика. – 2014. – № 1 (7) http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-otsenke-investitsionnoy-privlekatelnosti-regionov

7. Стандарт деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе (Приморский край). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://invest.primorsky.ru/investicionnyj_standart/?lang=ru-RU

8. Федеральный закон от 25.02.1999 №39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/12114699/

9. Поддержка инвестора. Приморский край. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.investinregions.ru/regions/primorsky/support/

10. Налоги и сборы, зачисляемые в бюджет Приморского края и бюджеты муниципальных образований, расположенных на территории Приморского края. «Гарант». Ин-формационно-правовое обеспечение. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/30108682/

11. Налог на прибыль организации. Федеральная налоговая служба. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn25/taxation/taxes/profitul/

12. «Новые возможности Приморья: особые экономические режимы.» Инвестици-онный портал Приморского края. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://invest.primorsky.ru/investicionnyj_klimat/osobye_jekonomicheskie_rezhimy/?lang=ru-RU

13. Об инвестиционной деятельности в Приморском крае в 2016 году. Территори-альный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю. http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/ru/news/rss/2c3ea20040384753bff0ffc7692f4691

14. Корпорация развития Дальнего Востока. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://erdc.ru/

15. Рейтинг стран Doing business.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://russian.doingbusiness.org/rankings

16. Рейтинг регионов RAEX. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://raexpert.ru/ratings/regions/

17. Агентство стратегических инициатив. Национальный рейтинг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://asi.ru/investclimate/rating/

Рубрика: Социология и обществознание

УДК 331.5

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКО-ИНТЕГРИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ФГБОУ ВО «ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА»

А.В. Мартыненко
бакалавр, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Для Приморского края является актуальной проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, чаще всего молодые люди получают отказ от работодателей из-за отсутствия опыта работы. Владивостокским государственным университетом экономики и сервиса была введена модель практико-интегрированного обучения, повышающая конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

Ключевые слова и словосочетания: *трудоустройство, Приморский край, содействие трудоустройству, практико-интегрированное обучение, «Старт-Карьера».*

THE EFFICIENCY OF A WORK-INTEGRATED EDUCATION IN PROMOTING AN EMPLOYMENT OF GRADU-ATES OF THE "VLADIVOSTOK STATE UNIVERSITY OF ECONOMIC AND SERVICE"

A.V. Martynenko
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The problem of a graduates' employment of universities and colleges is important for Primorsky region. In the most case, graduates get failures from employers because of absence of the work-experience. The Vladivostok State University of Economic and Service implemented a Work-Integrated Education. This learning model increases competitive abilitys of graduates on the Labor market.

Keywords and phrases: *employment, Primorsky region, employment, practice-integrated learning, "Start-Career".*

В данный момент в Российской Федерации является актуальной проблема трудоустройства. По данным исследования настроения соискателей рынки труда компании Headhunter на 20 июля 2016 года многие из соискателей негативно относятся к тенденции затруднения получения работы и готовы снижать свои заработные ожидания в пользу трудоустройства, и, в большей степени, на этот шаг готовы пойти те, кто только начинает свою карьеру [1]. Выпускники профессиональных учебных учреждений зачастую не имеют опыта работы, их рабочая сила в целом оценивается в гораздо меньшую стоимость, чем сила специалистов, уже имеющих опыт в данной сфере. В том числе, работодатели предпочитают нанимать работников со стажем, не желая тратить ресурсы на обучение новых сотрудников, а ведь молодой специалист – это свежий взгляд на проблемы современного мира, новые идеи и огромный потенциал для развития компаний. К сожалению, текущая проблема затрагивает и Приморский край.

На данный момент в Приморском крае существует 30 государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования и 7 государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования. В 2016 году данные учебные заведения выпустили на рынок труда 20,8 тысяч специалистов (14, 9 – ВПО, 5,9 – СПО) [2].

Департаментом труда и социального развития Приморского края был проведен мониторинг обращаемости выпускников профессиональных образовательных организаций в органы службы занятости населения за I полугодие 2016 года. В I полугодии в службу занятости Приморского края за содействи-

ем в трудоустройстве обратился всего лишь 241 выпускник (в/о – 54 человека, СПО – 187 человек), статус безработного получили 199 человека (в/о – 47 человек и 152 человека – СПО). Из числа обратившихся было трудоустроено службой занятости 48 человек (8 человек – в/о, 40 человек – СПО) [3]. Однако, среди молодых специалистов наблюдается низкая обращаемость в органы служб занятости, чаще всего они прибегают к различным интернет-порталам, позволяющим найти работу не выходя из дома, например к таким, как Headhunter и VL. Большинство молодых специалистов не видят смысла в обращении в службу занятости, если трудоустроиться можно и не отходя от компьютера. Также существует мнение о том, что служба занятости не может предложить адекватно оплачиваемую и престижную работу. Согласно мониторингу рынка труда Приморского края на 1 апреля 2017 года численность безработных граждан, зарегистрированных в службе занятости, составила всего 15 163 человека, а работодателями заявлено 53 035 вакантных места, из которых 80,6% предназначены для рабочих специальностей [4].

Высокий спрос на трудовые ресурсы наблюдается в сфере материального производства, соискатели же, напротив, нуждаются в рабочих местах в непроизводственной сфере деятельности. В настоящее время среди абитуриентов рабочие специальности считаются непрестижными, предпочитая им профессии преимущественно гуманитарной и экономической направленности. Следовательно, необходимо повышать престижность рабочих профессий, и в этом направлении уже предпринимаются конкретные шаги. К таким шагам можно отнести проведение соревнований WorldSkills в 2015 и 2017 годах. WorldSkills – это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом [5]. Также общеобразовательными учреждениями проводятся профориентационные работы среди школьников. В данном направлении колледжи заключают договоры с предприятиями, происходит корректировка основных профессиональных образовательных программ для подготовки необходимых кадров.

Работа по повышению престижности рабочих профессий уже дает свои результаты, но что делать молодым людям, в настоящий момент проходящим обучение на специальностях сферы нематериального производства? По содействию трудоустройства выпускников профессиональных учреждений тоже проводится ряд мероприятий. В первую очередь данной деятельностью занимаются центры содействия трудоустройству выпускников, созданные на базе практически каждого учебного заведения Приморского края, они активно взаимодействуют с департаментом образования и науки ПК, непосредственно с работодателями и с территориальными службами занятости населения по содействию в трудоустройстве выпускников, их переподготовке по востребованным специальностям [6].

На базе Владивостокского Государственного Университета Экономики и сервиса, совместно с Администрацией Приморского края, был создан Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и содействия трудоустройству молодежи «Старт-Карьера», на данный момент он является ведущим среди других центров при учебных заведениях [7]. Его целью является помощь студентам в адаптации на рынке труда в современных социально-экономических условиях. В рамках работы центр «Старт-Карьера» ежегодно проводит такие мероприятия, как work-кастинг – ролевую игру для выпускников, желающих продемонстрировать свои навыки, знания, а в последующем и занять должности в лучших компаниях г. Владивостока, консультации по трудоустройству, на которых ребятам в рамках тренингов рассказывают, как можно добиться положительных результатов при поиске работы, трудоустройстве, как правильно показать себя на первых этапах работы и успешно развивать карьеру в дальнейшем. Также проводятся дни профессии, на которых представители определенных профессий знакомят студентов со спецификой работы в данной сфере, о необходимых навыках и умениях, необходимых для построения успешной карьеры, проводятся дни компаний и профильные мастер-классы от работодателей, на которых представители от различных компаний г. Владивостока рассказывают об особенностях работы на той или иной должности, проводят тесты и деловые игры, по итогам которых студенты получают возможность пройти стажировку или трудоустроиться в компании. Центром «Старт-Карьера» ежегодно издается справочник по трудоустройству для выпускников ВГУЭС, посвященный вопросам профессионального самоопределения молодежи. В справочнике содержатся статьи, направленные на помощь выпускникам при прохождении собеседования, и информация о работодателях – партнерах ВГУЭС. Также сотрудники центра всегда готовы помочь студенту в поиске работы, на официальном сайте «Старт-Карьеры» соискатели могут найти актуальные вакансии и направить своё резюме работодателю. В начале и ближе к концу учебного года данным центром проводятся ярмарки мест практики, в рамках которых специалисты от компаний-партнеров ВГУЭСа проводят презентации предприятий.

На данный момент главным достижением в сфере содействия трудоустройству выпускников университета является новая модель подготовки специалистов – практико-интегрированное обучение, в рамках которого студенты на четвертом году обучения проходят практику на предприятиях, при этом продолжая обучение. Молодые специалисты подтверждают накопленные теоретические знания и полученный практический опыт путем защиты отчета по производственной практике и пишут выпускную квалификационную работу на основании знаний, полученных при её прохождении. ВГУЭС является единственным университетом в России, полностью перешедшим на данную модель обучения. Между университетом, студентом и работодателем заключается договор о комплексном сотрудничестве и на-

правление на практику. Цель практико-интегрированного обучения – получение студентами необходимых навыков, умений и опыта работы в своей специальности. Прохождение практики до выпуска повышает конкурентоспособность рабочей силы молодого специалиста, так как он уже имеет опыт работы, владеет практическими навыками работы, имеет четкое представление о своих обязанностях, способен их выполнять, у него складывается понимание того, чем он может заниматься в дальнейшем, в каких направлениях развивать свои способности. Полезность практико-интегрированного обучения для компаний, в которых студенты проходят практику, также очевидна – это подготовка предприятиями своих будущих работников, молодых специалистов, предлагающих новые идеи, готовых вкладывать в свою работу все свои силы, заинтересованных в последующем трудоустройстве.

По данным регионального центра «Старт-Карьера», с 2014 по 2016 год прошло 3 потока студентов в рамках практико-интегрированного обучения, в среднем молодые специалисты по окончанию практики в 60–63% случаев получают предложение от работодателей, однако, лишь 30–35% выпускников соглашаются на дальнейшее сотрудничество с компанией. Причины тому разные, это и уход молодых людей в армию, и уход девушек в декрет, и переезд выпускников в другие области России или за границу, также часть из них поступает в магистратуру. Согласно отчёту по трудоустройству выпускников ВПО за 2015 год из 1115 выпускников успешно трудоустроилось 1035 человек, 96 выпускников не трудоустроены по одной из уважительных причин, названных выше или переехали в другую область, край, не трудоустроены же 24 выпускника. Таким образом, процент трудоустроенных равен 90, что говорит об эффективности практико-интегрированного обучения. Однако, трудоустраиваются они далеко не всегда по своему профилю. Среди выпускников ВГУЭСа 2016 года был проведен опрос, по результатам которого было выявлено, что, среди 64 опрошенных, лишь 31,3% выпускников трудоустроился по специальности [8].

Помимо дальнейшего трудоустройства не по специальности, практико-интегрированное обучение, как и любой новый метод, столкнулось и с другими проблемами. По данным центра «Старт-Карьера», со стороны студентов это был неподходящий режим работы (на кафедре им говорили, что они могут совмещать работу с практикой), необорудованное рабочее место практиканта, отсутствие четких требований и функционала его работы. Также многие студенты были не удовлетворены тем, что практика, в большинстве случаев, неоплачиваемая, в связи с чем они искали другое место работы, и, чаще всего, уже несоответствующее их основной специальности. Также студенты получали липовые справки о прохождении практики. Со стороны компаний наблюдались проблемы в отказе студентов от места практики, нежелании их работать в режиме предприятия, переманивании практикантов другими компаниями и их невыходе на работу без объяснения причин.

Специалисты «Старт-Карьеры» работают в направлении устранения проблем при прохождении студентами практики. С января 2017 года 804 студента вышли на практику в 450 компаний г. Владивостока и Приморского края. Всё большее количество студентов начинает пользоваться предложениями компаний-партнеров ВГУЭСа, а не занимаются поиском места прохождения практики самостоятельно. «Якорными» местами практик являют-ся такие компании, как ГТРК «Владивосток», Департамент по делам молодежи Приморского края, г. Владивосток, ОАО СКБ Приморья «Примсоцбанк», Дума г. Владивостока, ОАО «Сбербанк России» и др. И если в предыдущие годы специалисты центра лишь выборочно обзванивали компании, то в этом году они регулярно проводят мониторинг присутствия студентов на местах прохождения практики, созваниваются с компаниями для ознакомления с эффективностью и успешностью работы студентов нашего вуза. По итогам данного мониторинга было выявлено, что 98% практикантов от университета находятся на своих рабочих местах. Также, по данным, поступившим от компаний, стало известно, что уже 500 человек гарантированно получат предложение о работе после завершения обучения.

Но, несмотря на содействие центра «Старт-Карьера» в трудоустройстве и адаптации к рынку труда выпускников ВГУЭСа, на данный момент большинство из них по окончанию обучения трудоустраиваются, однако, далеко не всегда по своей специальности. Данная проблема имеет место быть из-за того, что ВГУЭС по большей части готовит специалистов в сфере нематериального производства, где наблюдается высокая конкуренция среди соискателей. Не смотря на это, программа практико-интегрированного обучения дает свои результаты: после прохождения производственной практики молодые специалисты получают предложение дальнейшего трудоустройства на местах ее прохождения, они уже имеют опыт работы и реальные практические знания, повышающие их конкурентоспособность на рынке труда. Повысить эффективность этой программы можно путем увеличения сроков прохождения практики с 5 месяцев до 1 года, в следствии чего конкурентоспособность молодых специалистов будет еще более существенной.

Основываясь на опыте введения практико-интегрированного обучения Владивосток-ским Государственным Университетом Экономики и Сервиса, можно прийти к выводу о необходимости внедрения данной модели обучения во всех университетах не только При-морского края, но и страны.

---

1. Настроение соискателей на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим до-ступа: https://hhcdn.ru/file/16397050.pdf

2. Основные показатели среднего и высшего профессионального образования в Приморском крае [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hhcdn.ru/file/16397050.pdf

3. Информация о трудоустройстве выпускников профессиональных образова-тельных организаций и образовательных организаций высшего образования за I полугодие 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://edupk.ru/novosti/11561/

4. Информация о положении на рынке труда в Приморском крае по состоянию на 1 апреля 2017 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://soctrud.primorsky.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%20%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%BD%D0%B0%201%20%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%8F%202017.pdf

5. Чемпионат WorldSkills поможет повысить престиж рабочих профессий в Приморье [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://primamedia.ru/news/economics/17.11.2015/473455/chempionat-worldskills-pomozhet-povisit-prestizh-rabochih-professiy-v-primore-bo.html

6. Государственная программа Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013-2017 годы»: Постановление Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 г. № 384-па [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lawsrf.ru/region/documents/499678/

7. Проекты регионального центра «Старт-Карьера» [Электронный ресурс]. – Ре-жим доступа: http://cpo.vvsu.ru/projects/

8. Опрос, направленный на выявление процента выпускников, устроившихся на работу по специальности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc0CQ8_eEgL2nFnYops4_TtbrVvkBB9u0rQZL_kMOuUHt5fuA/viewform?usp=sf_link#responses

Рубрика: Социология управления

УДК 377.44

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ – ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

С.М. Поперека
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Процесс обучения важен в первую очередь для самого человека, в то же время вопрос профессионального обучения значим и для организации, так как является основой и залогом качества выполняемых работ, оказываемых услуг или производимого продукта. В силу различных обстоятельств, и экономических в том числе, организации уходят от внешних систем обучения и формируют внутрифирменный процесс повышения квалификации кадров.

Ключевые слова и словосочетания: *обучение, система, кадры, повышение квалификации, профессиональная подготовка.*

STAFF DEVELOPMENT IS AN OBJECTIVE NECESSITY OF A MODERN ENTERPRISE

S.M. Popereka
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The learning process is important first of all for the person himself, at the same time the issue of vocational training is significant for the organization, as it is the basis and the guarantee of the quality of the work performed, the services provided or the product. Due to various circumstances, including economic ones, organizations leave from external training systems and form an in-freeness process of improving the skills of personnel.

Keywords and phrases: *training, system, personnel, advanced training, vocational training.*

Совершенствование навыков, обучение, переобучение сотрудников становится неотложной задачей рыночной экономики. Это может быть подготовка новых профессий, а также переподготовка. Приоритет вопросов обучения и развития персонала обусловлен процессами перехода к концептуальному

бизнес-обучению, т.е. необходимостью переподготовки и обучения сотрудников в соответствии со своей специализацией наиболее конкретным образом, при этом вопрос актуальности уходит без сомнений.

Высококвалифицированному специалисту все чаще приходится совмещать в своей работе, помимо его прямых обязанностей, еще и множество дополнительных различных трудовых функций и принимать решения, требующие знания основ управления, маркетинга, психологии и социологии, эта позиция подтверждает актуальность темы работы.

Цель статьи – изучить вопрос обучения в рамках коммерческого предприятия на современном этапе развития экономики.

Проблематичным вопросом в области внедрения внутреннего тренинга является его стоимость и сложность в реализации этого проекта. На быстро меняющемся и развивающемся рынке необходимость улучшения профессиональных навыков и профессионального развития становится необходимым условием успеха любой организации [3].

На фоне экономического кризиса на первом месте стоит качество персонала организации, а работники с высокой квалификацией и творческим мышлением могут найти нестандартные решения проблемных ситуаций, связанных с рецессией мировой экономики. Необходимость постоянных изменений в принципах управления и организационных изменений в условиях постоянно растущей конкуренции предполагает постоянный профессиональный рост персонала, повышение качества обслуживания клиентов, инновационное, творческое отношение к работе. Руководство осознает необходимость повышения профессиональной подготовки персонала, если нынешний уровень недостаточен для реализации будущих рыночных стратегий.

Целью повышения квалификации персонала является обеспечение эффективного функционирования организации, повышение производительности труда путем повышения способности сотрудников работать в команде, обеспечение современного экономического мышления, сохранения и развития людских ресурсов и повышения профессиональных навыков сотрудников.

Правильное определение форм обучения и числа сотрудников, которые должны быть обучены, является важной задачей управления персоналом в целом.

Объем необходимой подготовки персонала базируется на кадровой стратегии по обеспечению предприятия трудовыми ресурсами, планах повышения профессиональной квалификации сотрудников, балансовым расчетам потребностей работников в профессиональном развитии.

Важной задачей для управления персоналом в организации является определение числа сотрудников, которых необходимо обучить соответствующей профессии, а также правильный выбор типа обучения персонала. Необходимо сочетать планирование, основанное на определении реальных потребностей организации в персонале, с постоянной корректировкой данных в связи с мобильностью рабочей силы, текучестью кадров и изменениями в структуре производства.

Следующей важной задачей управления персоналом является оценка обеспечения надлежащего уровня подготовки персонала по довольно сложным занятиям в организации, и при отсутствии такой необходимости найти рациональный способ решения этой проблемы с использованием других специализированных учебных заведений. При решении этой проблемы нужно учитывать финансовые возможности организации по обучению персонала, наличие на предприятии соответствующей материально-технической базы, наличие необходимой структуры подготовки требований к практическому и теоретическому компоненту обучения [1].

Обучение новых сотрудников осуществляется на предприятии в рамках курса, группы, индивидуальных форм обучения, которые включают, помимо профессиональной подготовки, изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем максимальное усвоение начальных квалификационных навыков.

Целесообразно, принимая во внимание тенденцию к сокращению средств, выделяемых на обучение и переподготовку кадров, и увеличение требований к качеству трудовых ресурсов, создать в организации независимый фонд обучения и перевести расходы на обучение персонала на расходы производства, услуг или списывать непосредственно с сумму полученной прибыли. Положительный эффект затрат на формирование квалифицированной рабочей силы зачастую не столь очевидный и отдаленный во времени, что, в свою очередь, отрицательно сказывается на желании финансировать человеческий капитал со стороны организации, в подготовке квалифицированных кадров. На это влияет как отношение к подготовке управленческого персонала, так и экономические причины, в частности, недостатки в системе налогообложения, а также тот факт, что организация просто не располагает достаточными средствами для качественной подготовки квалифицированных специалистов. Следовательно, предприятиям приходится использовать обучение на индивидуальной основе и в небольших количествах.

В отличие от подготовки новых кадров, которые состоят в обучении людей, не имеющих профессии, и повышении их квалификации (она состоит в обучении сотрудников одной профессии без изменения их работы), переподготовка означает обучение сотрудника новой профессии. Нет принципиальной разницы между переподготовкой и начальным образованием с точки зрения организации процесса. Особенностью переподготовки кадров является охват определенного контингента работников. В основном это работники старшего и среднего возраста, которые долгое время работали над определенной профессией, что накладывает их специфику на учебный процесс. Возраст обучения также зависит от контингента рабочих. Переподготовка должна быть направлена на то, чтобы добросовестный сотрудник мог выполнять определенную работу.

Процесс переподготовки на предприятии наиболее широко практикуется в организациях, где кадровая политика ориентирована на качественную работу. Необходимость переподготовки характеризуется такими процессами в организации, как внутриорганизационный оборот сотрудников, поиск или улучшение статуса и условий труда, плановое продвижение сотрудников и их освобождение.

Количество сотрудников, нуждающихся в переподготовке, зависит от: количества сотрудников, контингента освобожденных сотрудников, а также возможностей трудоустройства на предприятии, возможностей трудоустройства в компании в связи с появлением вакантных или новых рабочих мест в других подразделениях организации.

Для обеспечения переподготовки кадров в режиме прогнозирования возможной нехватки трудовых ресурсов для отдельных профессий важно контролировать вышеупомянутые факторы, чтобы предотвратить дефицит. Поскольку система профориентации слабо развита в организации и направлена на поиск новых сотрудников, а не на освобождение рабочей силы, выбор новой должности или профессии осуществляется независимо, что увеличивает вероятность ошибочного выбора, а также некомпетентность сотрудника в желаемой позиции [4].

Особенность повышения квалификации заключается в том, что в ходе обучения студенты могут скептически относиться к материалу, но так как у работника уже есть определенные практические и теоретические знания о выполнении работы, ему важна и значима информация по его деятельности. Улучшение профессиональных навыков в существующей профессии сотрудника направлено на последовательное улучшение навыков, профессиональных знаний, а также на развитие умений.

Обучение, повышение квалификации и даже обучение новым специальностям – данный вопрос касается как предприятий производственного направления деятельности, так и организаций сферы работ и услуг.

Сфера выполнения работ, к примеру – строительная отрасль, требует регулярного процесса обучения персонала. Данный факт основан на том, что современный процесс нормативного регулирования строительной отрасли не постоянен, современные технологии развиваются быстрыми темпами, ежегодно создаются новые материалы.

Все приведенные выше вопросы требуют изучения на регулярной основе, только владение современной и важной информацией делает предприятия и организации конкурентоспособными, а их деятельность – рентабельной.

Обучение может проходить как на уровне управленческого персонала, так и на уровне специалистов и производственных рабочих.

Управленческий персонал организации в сфере работ или услуг может проходить обучение в рамках таких направлений как: повышение уровня продаж, изучение рынка своей отрасли деятельности, современные тенденции в сфере управления персоналом и т.д.

Специалисты и производственный персонал проходит такое обучение как использование новых технологий, новые материалы и их применение на современном этапе деятельности, новые возможно эксплуатации техники и т.д.

В любом случае вопрос обучения персонала на сегодняшний день ставится основой дальнейшего развития.

В целом систем у курсов по получению смежных и второстепенных профессий, если работник осваивает смежную профессию, близкую к его нынешней должности, можно рассматривать как повышение квалификации, если изучать разные профессии, то этот тренинг ближе к переподготовке.

Модель профессионального развития содержит четыре критерия, которые составляют единый комплекс психологической оценки эффективности внутрифирменного обучения в рамках модели профессионального развития:

«Оценка процесса» – оценка эффективности обучения строится на основе оценочных действий, сравнивающих сегодняшние достижения с предыдущими. Проводится оценка процесса развития личностных качеств и динамики изменений, которые происходят непосредственно с индивидом. Оценка осуществляется как сотрудником, так и руководителем, который является инициатором обучения.

«Оценка цели» – оценка основана на сравнении достижения внутренних ожидаемых целей обучения с точки зрения приобретения новых качественных знаний, их практической применимости в повседневной работе и фактически полученных знаний. Оценка может проводиться на основе ожиданий обученного сотрудника или ожиданий его руководителя.

«Оценка удовлетворенности» – оценка обучения проводится с точки зрения заинтересованности и удовлетворенности участием в учебном процессе или организации учебного процесса.

«Оценка результата» – эффективность обучения включает оценочные действия, сравнивающие экономические, статусные и другие показатели, обусловленные обучением. Проводится оценка достигнутого результата по социально значимым параметрам: производительность труда, состояние, рост заработной платы.

Эти четыре критерия отражают варианты единого комплекса психологической оценки эффективности внутрифирменного обучения в рамках модели профессионального развития [2].

Модели обучения в рамках этой концепции включают формирование или расширение индивидуальных компетенций или набора компетенций. В результате обучения сотрудник должен обладать оп-

ределенным набором различных технологических компетенций и соответствующих компетенций, способностей, необходимых для выполнения определенной работы.

Основные технологические компетенции отражены в стандартах и квалификационных требованиях. Они имеют свою специфику, объединяют знания и навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности и служебных обязанностей. Ассоциированные компетенции – дополнительные и индивидуальные для каждого сотрудника.

Обобщая материал в целом, следует отметить, что современному предприятию необходимо сформировать систему внутреннего обучения по ряду объективных причин.

1. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации учеб пособие / Т.Ю. Базарова. – М.: ИПК Госслужбы, 2016. – 250 с.

2. Линкевич, В.А. Эффективность управления организационно-производственного потенциала компании: стратегический аспект, концепция и оценка / В.А. Линкевич, С.Д. Гульманов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – №5. – С. 58–66.

3. Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / А.А. Лобанов. – М.: Инфра-М, 2014. -430 с.

4. Татарников, А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии / А.А. Татарников. – М.: Омега, 2015. – 508 с.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 331.108

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

А.С. Пушкина
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Любая коммерческая организация стремится к увеличению прибыли и наращиванию эффективности. В условиях современного рынка, с веяниями тенденций развития западных компаний и приходом к власти поколения «Y» для российских организаций становится актуальным использование новых методов управления персоналом, в том числе методы повышения уровня вовлеченности персонала.

Ключевые слова и словосочетания: *кадры, персонал, вовлеченность персонала, поколение, поколение «Y», исследование вовлеченности.*

EMPLOYEE ENGAGEMENT AS A TOOL TO IMPROVE BUSINESS PERFORMANCE

A.S. Pushkina
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Any commercial organization seeks to increase profits and increase efficiency. In the current market conditions, with the trends of development of Western companies and the coming to power of the "Y" generation for Russian organizations, the use of new methods of personnel management, including methods to increase the level of staff involvement, becomes becoming increasingly important.

Keywords and phrases: *personnel, personnel, staff involvement, generation, generation "Y", research of involvement..*

Недостаточная квалификация управленческого состава, сложности в формировании стратегии организации, ошибки в коммуникации между собственниками бизнеса и топ-менеджментом – эти и многие другие проблемы управления присутствуют практически во всех компаниях современной России.

Пережитки прошлого в сознании управленцев не дают возможности мыслить современно и не бояться изменений. А поколение X в составе топ-менеджмента большинства компаний в России сопро-

тивляется внесению новых технологий и методов, как в ведении бизнеса, так и в управлении персоналом компаний.

Многие компании от крупных федеральных организаций до сравнительно небольших со штатом в 100 человек сейчас пытаются подстраиваться под те изменения, которые уже диктует рынок труда.

И если с первыми все предельно ясно – большие бюрократизированные машины, не готовые к изменениям и с долгим принятием управленческих решений, которые в дальнейшем становятся неактуальными в силу пропущенных сроков, то с маленькими компаниями всё немного проще.

Поколение Y, сильное и смелое, готовое к изменениям и бросающееся в авантюры. И речь идет далеко не о линейном персонале. Собственники бизнеса и топ-менеджмент не боятся пробовать рисковать и «примерять» на компании новые модели ведения бизнеса. И в условиях нового ведения бизнеса, в условиях меняющейся экономики и инновационных технологий тема вовлеченной команды особенно актуальна.

Тема вовлеченности персонала используется в HR-процессах всего несколько лет, но уже активно внедряется в деятельность ведущих компаний разных стран. Поэтому выбранная тема особенно актуальна для России, ведь она затрагивает многие кадровые и бизнес-процессы, и, плюс ко всему, является прозрачным инструментом исследования многих факторов, относящихся к возможностям влияния персонала на развитие компании.

Как правило, в литературе о вовлеченности персонала отсутствует универсальное определение. Одна из наиболее ранних работ, посвященных вовлеченности, была опубликована Каном в 1990 году. Таким образом, теме вовлеченности не многим более двадцати лет. Кан определяет вовлеченность сотрудников как «освоение членами организации своих рабочих ролей; вовлеченные сотрудники реализуются физически, интеллектуально и эмоционально в процессе профессиональной деятельности» [1, с. 693].

В более поздних работах, вовлеченность сотрудников чаще определяется через понятия приверженности, близкие лояльности, например, как эмоциональная и интеллектуальная приверженность организации, или модели вклада и инвестиций: как количество произвольных усилий, вкладываемых сотрудниками в выполнение своей работы.

Хотя большинством исследователей признается, что вовлеченность сотрудников является многогранной конструкцией, как и было ранее предложено Каном, регулярно появляются попытки дать простое и однозначное определение.

Эта тенденция характерна для бизнеса: простые и однозначные схемы всегда предпочтительнее сложных. Так, Трусс с коллегами определяют вовлеченность сотрудников просто как «страсть к работе», что, по их мнению, отражает общую тему, которая проходит через все психологические состояния, которые Кан определил в трех аспектах вовлеченности [2, с. 16]. Робинсон и партнеры, в традициях здравого смысла менеджеров, определяют вовлеченность как «один шаг вверх от обязательств» [3, с. 27]. Многие топ-менеджеры российских компаний дают аналогичную формулировку, определяя свое понимание вовлеченности персонала.

Другая тенденция теоретического осмысления вовлеченности, привлечение интуитивно понятных и приветствуемых в бизнес среде конструкций теории обмена. По словам Сакс, мощное теоретическое обоснование для объяснения вовлечения сотрудников можно найти в теории социального обмена (SET) [4, с. 605].

Основной принцип теории социального обмена заключается в том, что отношения сотрудника и организации развиваются с течением времени в доверительные, устойчивые взаимные обязательства до тех пор, пока стороны соблюдать определенные «правила» обмена.

Таким образом, вовлеченность в рамках данного подхода, интерпретируется как готовность сотрудника инвестировать свой когнитивный, навыковый и эмоциональный капитал в деятельность организации, обменивая его на ресурсы и льготы, предоставляемые компанией.

Консолидируя наработки в области исследований вовлеченности персонала, Девид Маклеод и Нита Кларк, насчитали пятьдесят различных определений феномена вовлеченности. Они призывают проводить параллели с осторожностью, поскольку и определения вовлеченности, и методология различны. Некоторые исследования сфокусированы на одной составляющей вовлеченности (эмоциональная, когнитивная или поведенческая), другие – на одном или нескольких, но не на всех. При этом в методиках измерения вовлеченности персонала по-разному оцениваются результаты работы: с точки зрения текучести персонала, результатов деятельности, прибыли, продуктивности и качества обслуживания. В отдельных исследованиях акцент делается на условия, в других вовлеченность оценивается на различных уровнях, – например, группа, организация.

Максимально вовлеченный сотрудник на совесть выполняет каждую задачу, полностью посвящает себя работе, интеллектуально и эмоционально, готов работать сколько нужно, чтобы выполнить задачу.

Его интеллект действует с полной мощностью, он анализирует каждую рабочую ситуацию так, чтобы найти лучшее решение для клиента и компании. Он не воспринимает правила и традиционные методы работы как истину в последней инстанции, он готов искать новые методы и предлагать идеи, позволяющие улучшить процессы. Он не просто «присутствует» на рабочем месте, он старается делать все, что может. Вовлеченный сотрудник искренне беспокоится о качестве, затратах, обслуживании клиентов и безопасности – и это подтверждают результаты исследований, приведенные выше.

По мнению консультантов и исследователей, существуют некоторые характеристики, свойственные вовлеченным сотрудникам: поглощен работой; поддерживает концентрацию в течение длительного времени; чувствует сильную эмоциональную связь с компанией; расширяет сферу своей ответственности; адаптируется к изменениям; стремится развивать рабочие навыки; не нуждается в напоминаниях и приказах; проявляет инициативу; ориентирован на достижение цели; добросовестный; ответственный и обязательный; предан работе.

Основная идея теории вовлеченности сотрудников состоит в том, что лидеры компании должны активно развивать эти качества в сотрудниках компании. Для этого нужно создать соответствующую корпоративную культуру, культуру вовлеченности и самодисциплины.

Проведенный обзор бизнес-литературы, сравнительный анализ позиций зарубежных и отечественных авторов, занимающихся вопросами приверженности, лояльности и вовлеченности персонала позволяют сделать вывод о том, что многие технологии работы с персоналом давно устарели, а фокус руководства направлен в основном не на повышение его вовлеченности, а на увеличение прибыли компаний.

Все же персонал – «двигатель» достижения лучших бизнес-результатов, а сотрудники должны получать удовольствие от работы в компании. И в современных условиях фирма должна выделять вовлеченность персонала в качестве основы при определении перспектив ее развития, ведь именно он способен обеспечить реализацию самых амбициозных и стратегических инициатив компании.

Безусловно, показатель уровня вовлеченности персонала может быть разным и зависит от множества факторов: размера организации и ее ресурсов; отрасли бизнеса и типов предлагаемых товаров; диверсификации; внешних условий ведения бизнеса; успешности менеджмента (включая и корпоративную культуру внутри компании, и грамотно определенную миссию); кадрового состава компании; стадии жизненного цикла организации; степени допуска персонала к решению организационных проблем и т.д.

Проведенное исследование вовлеченности в одной из компаний выявило несколько самых важных проблем. В их числе отсутствие единого информационного поля, неправильная оценка руководством процессов, влияющих на результаты бизнеса, и конфликт поколений.

И если для решения первых двух проблем необходима работа с организационными процессами и топ-менеджментом компании, то для решения третьей необходимо разобраться в составе персонала и в причинах возникающих конфликтов.

Путем использования различных методов исследования – метод сравнений, метод экспертных оценок, бенчмаркинг, системный подход – были выявлены следующие аспекты, на разницу в которых необходимо обращать внимание при решении задачи по снижению конфликта интересов: конфликтность, загрузка на работе, взаимосвязь личных усилий и результата, интерес к работе, лояльность компании, рейтинг мотиваторов.

Кроме того, необходимо отметить, что решающим фактором эффективности внедрения управленческих инноваций является психологическая готовность персонала к принятию изменений. В настоящий момент принято выделять шесть основных форм принятия нововведений: принятие нововведения и активное участие в его реализации; пассивное принятие нововведения; пассивное неприятие нововведения; активное неприятие нововведения, выступления против; активное неприятие, связанное с оказанием противодействия нововведению; крайние формы непринятия нововведения (игнорирование и саботаж) [5, с. 123]. Именно степень принятия-не принятия управленческих инноваций лежит в основе конфликта интересов. А степень вовлеченности персонала является его естественным регулятором. Чтобы разрешить конфликт интересов необходимо приложить немало усилий и разработать ряд мероприятий, которые в целом смогут снизить уровень непонимания среди поколений.

Что касается укрупненных векторов направленности действия этих мероприятий, то здесь в первую очередь стоит говорить об одинаковом привлечении сотрудников к принятию решений: приглашения на стратегические сессии, оперативное информирование, предоставление прав в решении некоторых вопросов. Причем в случае, если до этого таких мероприятий не проводилось, необходимо это делать дозированно, не настаивая и не упорствуя.

Во-вторых, вызвать интерес у сотрудников также можно посредством реализации фокус-групп, через неформальных лидеров, а также через совместное их привлечение к формированию корпоративной культуры.

Это поможет им почувствовать себя частью команды, понять свою причастность к стратегическому ведению бизнеса и свести вероятность конфронтации к минимуму.

Анализируя вышесказанное, можно прийти к выводу, что в современном мире руководство все больше и больше приходит к привлечению сотрудников к ведению бизнеса и старается уделить больше внимания к их вовлеченности, так как персонал – главный двигатель достижения поставленных целей компании. Вовлеченный же персонал позволит компании выйти на новый уровень, добиться новых высот намного быстрее, по сравнению с организациями без вовлеченных сотрудников.

Таким образом, успешно реализованная и выстроенная система повышения уровня вовлеченности персонала даст возможность компании построить сильную команду разного возрастного состава, стать привлекательным работодателем, а также положительно повлияет на уровень лояльности и удовлетворенности трудом сотрудников организации, урегулирует уровень социально-психологического климата

в коллективе, поможет привить сотрудникам корпоративную культуру, и повлечет за собой рост социальной ответственности организации и ее персонала.

1. Кан, В. Психологические условия вовлеченности персонала и невовлеченности в работу / В Кан // Academy of Management Journal, 2006 – №33 – С. 692–724

2. Трасс, К. Рабочая жизнь: отношение и вовлеченность сотрудников / К. Трасс, Е. Соан, К. Эдвардс, К. Висдом, А. Кролл, Дж. Бюрнетт. – London, CIPD, 2008. – 114 с.

3. Робинсон, И. Управление человеческими ресурсами в организациях / И. Робинсон. – London, CIPD, 2006. – 298 с.

4. Сакс, А.М. Предпосылки и последствия вовлечения сотрудников / А.М. Сакс // Journal of Managerial Psychology. – 2006. – №6. – С. 600–619.

5. Якимова, З.В. Методологические аспекты преодоления сопротивления инновациям в управлении персоналом / З.В. Якимова Тезисы докладов четвертой региональной научно-практической конферен-ции «Менеджмент качества и инновации-2011». 17–18 ноября 2011 г. – Великий Новгород.: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. – С. 122–126.

Рубрика: Актуальные вопросы реализации социально-экономической политики в субъектах Дальнего Востока

УДК 331.108

СЕТЕВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ТОРГОВЫХ КОМПАНИЙ

А.Е. Семиряжко
магистр, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Для современной России вновь становится актуальной в связи со сложной экономической ситуацией проблема быстрой адаптации и обучения персонала. Даже в условиях кризиса основной задачей для организации остается сохранение или повышение качества продукции при сокращении издержек. При грамотном использовании методов наставничества можно минимизировать издержки и улучшить психологический климат организации.

Ключевые слова и словосочетания: *кадровые процессы, адаптация, обучение, наставничество.*

NETWORK MENTORING FOR TRADING COM

A.E. Semiryazhko
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For the modern Russia, the problem of releasing personnel again becomes urgent due to the difficult economic situation. Even in a crisis, the main task for an organization is to maintain or im-prove the quality of products while cutting costs. With the proper use of methods for the release of personnel, you can accomplish this task without harming important social and production aspects.

Keywords and phrase: *personnel processes, adaptation, training, mentoring.*

Организация функционирует и развивается, как сложный организм. Нестабильность рыночной экономики потребовала превращения современных организаций в гибкие, адаптивные системы, где решающую роль играют человеческие ресурсы. Организации стали уделять значительное внимание адаптации и обучению персонала. Однако на многих предприятиях до сих пор нет четкой системы такого метода обучения, как наставничества (40% российских компании) [6, с. 4].

Среди методов обучения и развития персонала наставничество уступает стажировкам, тренингам, коучингу и т.д. [7, с. 4].

Изучением наставничества занимались многие ученые, такие как А.С.Батышев, Е.Д.Варнакова, И.Т.Столяр, П.Н. Осипов, Е.Г.Осовский, Н.М.Таланчук, В.И.Тищенко, И.А.Халиуллина, И.А. Килина, А.И. Нестерова, Д.А. Бачин, И.Г. Холина.

Необходимость нового сотрудника в поддержке со стороны опытного работника – наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях А.Л. Магальник, О.А. Липиной, Г. Льюиса, и др.

Поэтому можно сделать вывод, что актуальность изучения наставничества в организации обусловлена тем, что грамотно выстроенная система наставничества способствует быстрой адаптации и профессиональному развитию персонала, при использовании минимальных финансовых вложении.

Наставничество существовало всегда. Передача опыта возникла с развития цивилизации. Во все времена и у всех народов ремесленники отдавали свои знания подмастерьям, наставники всегда были даже и у королей. Не стоит забывать, что служители церкви тоже были в роли наставника – духовника, помогающего и поддерживающего, наставляющего на путь истинный. Во все времена учителей, наставников, мудрецов почитали и награждали особым статусом.

Наставничество в своем оригинальном виде существовало и в советские времена в любой организации. На какое-то время наставничество продолжало существовать, но было неформализованным, «незаконным». Наставничество как один из методов обучения уступил место новомодным методам – тренингам. Затем, все встало на свои места. Эти методы имеют различия, но могут существовать и совместно, дополняя друг друга.

Согласно словарю, наставничество можно обусловить как личное или групповое шефство опытных сотрудников над новым персоналом, или их группами, или форму обучения, профессиональной подготовки и адаптации новичков в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому.

Секрет нынешней популярности явления наставничества, на мой взгляд, связан с тем, что все три стороны: и новичок, и наставник и организация, имеют определённую выгоду [2, с. 4].

Во-первых, организации наставничество помогает сократить время, которое требуется новому работнику для того, чтобы адаптироваться на новом рабочем месте и начать работать с максимальной отдачей. Также организация получает «внутренних инструкторов», которые своим личным и профессиональным примером несут определённые корпоративные стандарты и могут контролировать их соблюдение новыми сотрудниками.

Новые сотрудники получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Стоит отметить, что благодаря наставничеству новички могут детально ознакомиться с работой организации, задачами и проблемами, целями, сильными и слабыми сторонами. Новички получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной карьеры [3, с. 4].

Опытным работникам доверяется большая ответственность, но, не смотря на это, они получают удовольствие от этой роли, потому как наставничество в большинстве своем является выражением уважения руководителя к сотруднику и его признанием как профессионала.

И.Г. Холина отмечает, что личность наставника имеет большую роль в положительном или, наоборот, в негативном эффекте метода наставничества. Наставник должен обладать соответствующими компетенциями, знаниями, опытом, а также уметь грамотно донести их до обучаемого работника.

Поэтому, можно сделать вывод, что не каждый сотрудник может исполнить роль наставника. Кроме профессионализма и ряда компетенций, наставник должен обладать и целым перечнем личностных характеристик, а именно: быть ответственным, целеустремленным, терпеливым, отзывчивым, иметь чувство такта, обладать высокими коммуникативными навыками и навыками самоорганизации [1, с.4].

В своих работах А.С. Батышев анализирует, что очень важным наставника, является умение увлечь своего подопечного сотрудника. Эта способность может в большой мере увеличить мотивацию и эффективность процесса обучения.

В современном методе принято разграничивать наставничество, в котором наставник обладает более высоким должностным статусом, чем его обучаемый, и наставничество при котором обучаемому сотруднику помогает его коллега, равный по должности.

На данный момент на рынке возникло множество сетевых организации. Поэтому, это означает что в каждой сети магазинов, в каждой сети кафе должны быть одинаковые стандарты обслуживания клиентов. Сетевой бизнес дал толчок новому виду наставничества – сетевому.

Оригинальный вид наставничества отлично подходит для специалистов.

Для линейных сотрудников эффективнее использовать метод сетевого наставничества – когда обучением на торговой точке занимается один специально выделенный сотрудник, а именно инструктор по обучению.

Инструктор должен пройти специальную подготовку, после чего он может заниматься адаптацией и обучением новых сотрудников на торговой точке. Он может работать с одной торговой точкой или сразу со всей сетью, всё зависит от масштабов самой организации. Наставник является сотрудником отдела по управлению персоналом или учебного центра.

Еще один вариант, создать несколько базовых торговых точек, где новые сотрудники будут проходить адаптацию и обучение. Но здесь стоит отметить несколько недостатков: во-первых, сотрудники адаптируются и привыкают к коллективу базовой точки, во- вторых, часто бывает, что торговые точки

находятся друг от друга на большом расстоянии, поэтому после прохождения обучения инструктору тяжело помогать дальнейшей адаптации сотрудника [4, с. 4].

Так, А.А. Щевьева выделяет основные преимущества и недостатки метода наставничества:

1. Сотрудник проходит обучение на своем рабочем месте, без отрыва от рабочего процесса;
2. Используется персональный подход, что позволяет в большей степени учитывать особенности обучаемого;
3. Упрощается и ускоряется адаптация сотрудников;
4. Ускоряется усвоение м принятие корпоративной культуры;
5. Повышается мотивация обучаемых сотрудников и вовлеченность в рабочий процесс;
6. Улучшаются межличностные отношения и психологический климат организации.

Список недостатков весьма мал, и к нему относятся:

1. Спад рабочей эффективности сотрудника по основному функционалу, принявшего роль наставника;
2. Возможность неструктурированной подачи информации;
3. Отсутствие педагогических методов обучения [8, с. 4].

В заключении, можно еще раз отметить, насколько метод наставничества сейчас актуален, и является одним из востребованных методов обучения за рубежом, и постепенно его популярность набирает обороты и в России.

Такие автор, как Т.Е. Грузнова, Г.Ю. Макарова и Л.С. Пастухова в своих работах отмечают, что даже в таких условиях, когда у компании недостаточно финансов для подготовки полноценной программы наставничества, наставники сами могут создавать их неформальным путем. При особой поддержке руководителей такой тип наставничества так же может давать высокий образовательный эффект при минимальных затратах [5, с. 5].

1. Абрамова, М.А. Как правильно оценить сотрудника / М.А. Абрамова // Директор школы. – 2000. – №2. – С. 12–13.
2. Бачин, Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала / Д.А. Бачин [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. – Режим доступа: http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311.
3. Большаков, А.С. Современный менеджмент организаций: теория и практика / А.С. Большаков, А.И. Шлафман, В.И. Михайлов. – СПб.: Изд-во Поли-технического ун-та, 2011. – 370 с.
4. Володина, Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Н. Володина. – М.: Эксмо, 2010.
5. Грузнова, Т.Е. Стратегия формирования конкурентного преимущества, достоинства и недостатки использования для современных компаний / Т.Е. Грузнова, Г.Ю. Макаров // Экономика и социум. – 2014. – №1-1(10).
6. Килина, И.А. Наставничество как процесс формирования молодого специалиста / И.А. Килина // Образование. Карьера. Общество. – 2014. – № 3(42). – С. 59.
7. Сугробова, С.В. Сетевое наставничество / С.В. Сугробова // HR-менежмент. – 2011. – №1. – С. 42–46.
8. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом. – 2010. – № 3 (18).

Рубрика: Региональная экономика

УДК 332.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ СВОБОДНОГО ПОРТА ВЛАДИВОСТОК

С.Г. Третьяков
магистрант, 2 курс

З.А. Фардзинова
старший преподаватель кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Статья посвящена анализу норм федерального закона «О свободном порте Владивосток» и перспективам его правоприменения в сравнении с особыми экономическими зонами некоторых субъектов

Российской федерации и ведущими центрами Азиатско-Тихоокеанского региона, а также оценке эффективности мер государственного регулирования в области территориального развития.

Ключевые слова и словосочетания: *развитие, территория, свободный порт, резидент, государственное регулирование, особая экономическая зона, власть, национальный интерес, методика, ответственность..*

IMPROVING THE EVALUATION MECHANISM OF STATE REGULATION OF TERRITORIAL DEVELOPMENT ON THE EXAMPLE FREE PORT OF VLADIVOSTOK

S.G.Tretyakov
Undergraduate, 2 year

Z.A. Fardzinova
Senior lecturer of the department of management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the norms of the Federal law "On the free port of Vladivostok" and prospects of application in comparison to special economic zones in some regions of the Russian Federation and the leading centers in the Asia-Pacific region, as well as assessing the effectiveness of measures of state regulation in the field of territorial development.

Keywords and phrases: *development, territory, free port, resident, government regulation, special economic zone, power, national interest, methodology, responsibility.*

Повышение эффективности функционирования органов власти является одной из важнейших задач территориального развития, стоящих перед страной, от выполнения которой во многом зависит возможность эффективного экономического роста Дальневосточного региона. В настоящее время многие исследователи предлагают использовать критериальный и индикативный подходы к оценке эффективности системы территориального управления. Таким образом, становится актуальной задача закрепления на законодательном уровне норм по оценке эффективности мер государственного регулирования территориального развития.

На федеральном уровне регулирование регионального развития в основном осуществляется в виде государственной поддержки или помощи отдельным регионам. Существуют различные подходы к классификации используемых методов и конкретных мер регионального регулирования. В первую очередь они могут быть подразделены на экономические и административные. Экономические меры включают в себя целевое финансирование, предоставление субсидий, а также специальные меры налоговой, кредитно-денежной, бюджетной, институциональной, инвестиционной, социальной политики. Административные меры реализуются через систему нормативных и правовых актов, предусматривающих в том числе формирование государственных региональных программ, создание специальных (особых) экономических зон на территории региона и др.

«Свободный порт Владивосток» или как его еще называют «порто-франко» – это долгосрочный проект, цель которого создание более благоприятных, чем общеустановленные условия их осуществления для привлечения инвестиций в развитие транспортной инфраструктуры, создание и развитие производств, основанных на новых технологиях, туризма, а также повышение качества жизни на территории Приморского края и Дальневосточного региона в целом.

В России пока нет аналогов такого налогового и таможенного режима, как «свободный порт», зато он достаточно распространен в мире, предоставляя возможность беспошлинного ввоза товаров и предоставления налоговых и прочих льгот его резидентам. Территории с таким статусом привлекательны для бизнеса, торговли и туризма. Благодаря статусу порто-франко появились такие известные центры международной торговли, как Гонконг и Сингапур. Интересно, что в прошлом был подобный опыт и у самого Владивостока – статус порто-франко он носил с 1861 по 1909 год. Этот режим просуществовал до начала XX века и позволил Владивостоку стать одним из главных морских портов России. В настоящее время Владивосток является пятым (по состоянию на конец 2015 г.) по грузообороту морским портом Дальневосточного бассейна, связующим звеном между Транссибирской железнодорожной магистралью и тихоокеанскими морскими путями. Это превращает его в важный грузовой и пассажирский порт, а также в один из крупнейших в России международных транспортно-логистических узлов. Не менее важным фактом является то, что Владивосток сегодня важный перевалочный пункт для товаров, импортируемых из Японии, Южной Кореи, Китая, США и Юго-Восточной Азии.

Основная миссия «Свободного порта» видится нам в сохранении и приумножении населения на Дальнем Востоке в целом и Приморском крае в частности. Технология проста как мир – сегодня мы создаём достойные условия для инвесторов и крупных компаний, а завтра они создадут на нашей земле привлекательные рабочие места, чтобы люди хотели жить и трудиться на этой территории. Для этого, Владивостоку, конечно же, необходимо занять достойное место среди ведущих центров Азиатско-Тихоокеанского региона, таких как Сингапур и Гонконг, которые стали мегаполисами мирового уровня во многом благодаря режиму свободных портов.

Закон принципиально новый, естественно отсутствует практика правоприменения, поэтому он часто подвергается критике и множественным корректировкам. Например, уже сегодня, довольно спорным моментом является убеждение законотворцев в том, что реализация закона не приведет к снижению существующей налогооблагаемой базы бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и снижению их собственных доходов. Кроме того, увеличение конкурентности на рынке сбыта так или иначе на первоначальном этапе повлечет за собой сокращение штатных единиц в действующих кампаниях, а соответственно и уменьшение поступления налогов в местные бюджеты. Однако здесь, стоит согласиться, что действие закона нацелено на долгосрочную перспективу, ведь режим свободного порта устанавливается сроком на 70 лет.

Так, Свободный порт Владивосток – территория с особыми режимами налогового, таможенного и инвестиционного регулирования в соответствии с Федеральным законом от 13.07.2015 № 212-ФЗ «О свободном порте Владивосток». Режим свободного порта Владивосток распространен на 16 муниципальных образований Приморского края и все ключевые порты юга Дальнего Востока, городской округ Петропавловск-Камчатский (Камчатского края), Ванинский муниципальный район (Хабаровского края), городской округ Корсаковский (Сахалинской области), городской округ Певек (Чукотского автономного округа), включая территории и акватории морских портов, расположенные на их территории.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 13.07.2015 № 212-ФЗ «О свободном порте Владивосток» (далее – СПВ) финансовое обеспечение создания (модернизации) на территории свободного порта Владивосток объектов транспортной, энергетической, коммунальной, инженерной, социальной, инновационной и иных инфраструктур (далее – объекты инфраструктуры свободного порта Владивосток) осуществляется за счет средств внебюджетных источников с применением механизмов государственно-частного партнерства, а также в порядке, предусмотренном бюджетным законодательством Российской Федерации, за счет ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, территории которых входят в состав территории свободного порта Владивосток.

Надежды руководителей и организаторов СПВ на то, что резиденты будут вкладывать ресурсы в развитие социальной инфраструктуры, следует признать утопичными. Обеспечивать процесс формирования социальной инфраструктуры коммерческие предприятия могут только тогда, когда их инвестиционный проект позволит коммерциализировать создаваемые объекты. Более того, отсутствие социальной инфраструктуры на территориях СПВ может стать причиной того, что проект СПВ потеряет конкурентоспособность. В настоящее время мировой рынок дает основания для суждения о том, что необоснованные ожидания инвесторов, будущих резидентов СПВ и органов власти привели к тому, что многие резиденты оказались неконкурентоспособными. Предоставление только налоговых льгот, таможенных преференций без возможности доступа к инфраструктурным ресурсам не делает СПВ конкурентоспособным. Дополнительными факторами, которые необходимо принимать во внимание, должны стать цены ресурсов (электроэнергии, воды, водоотведения), а также выстраивание всей цепи – масштаб производства, стоимость рабочей силы, ее квалификация, создание комфортной среды для бизнеса. В создании комфортной среды для бизнеса решающая роль отводится имеющейся уже на территории транспортной, социальной, предпринимательской, финансовой инфраструктурам. Резиденты, которые пришли на территорию СПВ, должны получить их в качестве результатов инвестирования из федерального, региональных бюджетов, либо обеспечить доступ к этим социальным и экономическим благам на территориях. Таким образом, складывается компромиссно-конфликтная ситуация. Резиденты, преследующие цель получения прибыли, не ориентированы на создание социальной инфраструктуры. Но т. к. важнейшим ресурсом всегда является квалифицированная рабочая сила, то решать проблему развития социальной инфраструктуры необходимо органам власти путем инвестирования. Попытки переложить эту обязанность на коммерческих резидентов не приводят к положительным результатам. Именно в этом следует видеть основную причину того, что многие созданные ОЭЗ или территории опережающего экономического развития показали свою неэффективность и были ликвидированы.

Закон предусматривает комплексный подход и обеспечивает резидентам свободного порта лучшие (конкурентоспособные) условия ведения предпринимательской и инвестиционной деятельности по отношению к аналогичным территориям, функционирующим в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Процедура утверждения в качестве резидента достаточно понятна, поэтому, не останавливаясь на этом подробно, приведем цифры, наглядно показывающие плюсы «резидентства» во Владивостоке в сравнении с иными территориями Российской Федерации.

Таблица 1

Налоговые льготы и тарифы страховых взносов для плательщиков, получивших статус резидента (участника) в субъектах Российской Федерации с особыми экономическими зонами

<table>
<tr><td>Наименование налога / Территория</td><td colspan="2">Особая экономическая зона в Калининградской области</td><td colspan="2">Свободная экономическая зона на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя</td><td colspan="3">Свободный порт Владивосток</td><td colspan="2">По Российской Федерации</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Налог на прибыль</td><td colspan="2" rowspan="2">10%</td><td>В федеральный бюджет</td><td>В бюджет субъекта</td><td>В федеральный бюджет</td><td colspan="2">В бюджет субъекта</td><td>В федеральный бюджет</td><td>В бюджет субъекта</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Первые 5 лет</td><td>Последующие 5 лет</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>0%</td><td>Не более 13,5%</td><td>0 %</td><td>Не более 5%</td><td>Не менее 10%</td><td>2%</td><td>18%</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Налог на имущество организации</td><td>6 лет</td><td>С 7-12 годы</td><td rowspan="3">1%</td><td rowspan="3">Для сельхоз предприятий 0,5%</td><td>Первые 5 лет</td><td colspan="3">Последующие 5 лет</td><td colspan="2" rowspan="3">Не более 2.2%</td></tr>
<tr><td>0%</td><td>50% от установленной суммы субъектом</td><td rowspan="2">0 %</td><td colspan="3" rowspan="2">0,5%</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Земельный налог</td><td colspan="2">0,3% – для таможенных нужд;
1,5% – прочие.</td><td colspan="2">0,3% – для таможенных нужд;
1,5% – прочие.</td><td colspan="3">0% – первые 5 лет</td><td colspan="2">Устанавливается представительным органом (0,3 – льготная; 1,5 – прочие)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Отчисления во внебюджетные фонды</td><td colspan="2" rowspan="2">34 %</td><td>В течении 10 лет</td><td>После 10 лет</td><td>Пенсионный фонд</td><td>Фонд социального страхования</td><td>Федеральный фонд обязательного медицинского страхования</td><td colspan="2" rowspan="2">34%
(26%; 2,9%; 5,1%)
В 2015–2017 годах для плательщиков страховых взносов, лиц производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам:
а) организации;
б) индивидуальные предприниматели;
в) физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями,
применяются
тарифы
(22,0%; 2,9%; 5,1%) – 30%</td></tr>
<tr><td>6,6%</td><td>34%</td><td>6,0%</td><td>1,5%</td><td>0, 1%</td></tr>
<tr><td>Налог на добавленную стоимость</td><td colspan="2">0 %</td><td colspan="2">0%</td><td colspan="3">0%</td><td colspan="2">18%</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Сельскохозяйственный налог</td><td colspan="2" rowspan="3">6 %</td><td colspan="2">В соответствии с законом субъекта</td><td colspan="3">6 %</td><td colspan="2" rowspan="3">6 %</td></tr>
<tr><td>2015–2016</td><td>2017–2021</td><td colspan="3" rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>До 0%</td><td>До 4%</td></tr>
</table>

Для получения полной картины превосходства «Свободного порта», приведем пример по некоторым ставкам налогообложения на территории иностранных государствах Шанхай, Гонконг, Сингапур, Далянь в зонах с особым экономическим режимом (зонах свободной торговли).

Таблица 2

Ставки налогообложения на территории некоторых иностранных государств

<table>
<tr><th>Наименование налога</th><th>Гонконг (Сянган)</th><th>Шанхай (ЗСТ – Вайгаоцяо, Яншань, Пудун)</th><th colspan="2">Сингапур</th><th colspan="4">Далянь</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Налог на прибыль</td><td rowspan="2">16,5%</td><td rowspan="2">25%</td><td colspan="2" rowspan="2">До 17%</td><td>Единая ставка</td><td>для предприятий новых и высоких технологий</td><td colspan="2">для малых малорентабельных предприятий</td></tr>
<tr><td>25%</td><td>15%</td><td colspan="2">20%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Налог на доходы физических лиц</td><td rowspan="2">Не более 16%</td><td rowspan="2">15 %</td><td colspan="2" rowspan="2">от 0 до 20 % по прогрессивной школе для резидентов;
15% – для не резидентов</td><td>1-й год</td><td>2-й год</td><td>Более 2 лет</td><td>Для не резидентов ДСЭЗ</td></tr>
<tr><td>0%</td><td>7,5%</td><td>15%</td><td>Прогрессивная ставка от 3% до 45%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Налог на недвижимость</td><td rowspan="2">15 %</td><td rowspan="2">0,6 %</td><td>со стоимости недвижимости</td><td>с суммы арендных платежей</td><td colspan="2">со стоимости недвижимости</td><td colspan="2">с суммы арендных платежей</td></tr>
<tr><td>4%</td><td>10%</td><td colspan="2">1,2%</td><td colspan="2">12%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Корпоративный налог</td><td rowspan="2">-</td><td rowspan="2">25 %</td><td colspan="2" rowspan="2">17%</td><td>В экспериментальной зоне</td><td>Производственный цикл рассчитан не менее 10 лет и экспорт 70% или более</td><td colspan="2">Для всех</td></tr>
<tr><td>10%</td><td>12%</td><td colspan="2">25%</td></tr>
<tr><td>Налог на товары и услуги (НДС)</td><td>-</td><td>17 %</td><td colspan="2">7 %</td><td colspan="4">-</td></tr>
</table>

И это, заметьте мировые локомотивы в области экономических темпов развития территорий. Камнем преткновения здесь, конечно же, будет являться численность населения Приморского края и Владивостока в частности по сравнению со всеми представленными выше территориями. Так, численность Гонконга на 2015 год составляет 7 313 000 чел., Сингапура – 5 618 000 [1], в то время как все население Приморья 1 933 308 человек, из которых 631 387 [2] жителей столицы. Чтобы в регион приехал потребитель предстоит еще долгая и системная работа, ключевым моментом в которой и призван стать свободный порт. Однако, хочется отметить, что желание и действия федеральных и региональных властей сделать из Владивостока свободный порт со всеми вытекающими из этого последствиями, сулит в перспективе большие экономические выгоды. Разделяю и мнения ряда политиков и чиновников касательно того, что реализация инвестпроектов в зоне свободного порта, создание развитой инженерной, социальной и сервисной инфраструктуры позволит минимум вдвое увеличить экономику Приморского края. Мощный импульс развития получит весь регион. За счет расширения рынков сбыта, прежде всего экспорта в страны АТР, удешевления доступа к источникам сырья и технологических компонентов, сокращения логистических издержек и привлечения инвестиций в технологическую модернизацию производств. По различным данным, прирост ВРП субъектов ДФО до 2025 г. может составить 32–34% [3].

Преимущества, открываемые инвесторам, имеют финансовый и налоговый характер. На мой взгляд, льготы будут приближены к сингапурской практике. Максимальную выгоду от налогового режима получат пищевая, рыбоперерабатывающая промышленность, производство машин и оборудова-

ния, лесопереработка и строительство. Можно рассчитывать и на локализацию в крае корейских медицинских центров, а также повышение доходов от туризма.

Не стоит думать, что новый статус Владивостока автоматически решит проблемы Приморья. Краю придется выдержать нешуточную конкуренцию с соседними китайскими и японскими портами, увеличить пропускную способность на границах с Китаем, построить новую логистику и инфраструктуру: нынешняя не соответствует заявленным амбициям. Остро встанет вопрос с нехваткой рабочих кадров. Нужно тщательно соблюсти баланс в регулировании, чтобы экспорт сырья через свободный порт не стал доминантой: стимулировать создание перерабатывающих предприятий, выпуск наукоемких высокотехнологичных продуктов. Еще одним испытанием станет наша бюрократия: свободный порт – хорошая проверка качества управленческих аппаратов органов государственной власти и органов местного самоуправления. Даже для лучших российских законов проблемой становится правоприменительная практика и здесь основная нагрузка лежит на наблюдательном совете, который должен не только принимать взвешенные решения, но и связать воедино все уровни власти. Надеемся, что в перспективе опыт свободного порта Владивосток будет масштабирован на всю Россию, а наша власть будет применять все больше нестандартных ходов в экономической политике.

В рамках существующих законодательных положений о СПВ остро стоит вопрос об ответственности органов управления СПВ – в рассматриваемом Законе такие положения просто отсутствуют. Тесно связан с вопросом об ответственности органов власти и вопрос государственного контроля (надзора) и муниципального контроля. В изучаемом законе не расписан механизм осуществления внеплановых проверок резидентов СПВ, в частности отсутствуют основания их проведения. Контроль над деятельностью управляющей компании не предусмотрен вообще, вероятно, авторы полагают, что в данном аспекте будут применяться соответствующие положения корпоративного законодательства РФ со всеми вытекающими последствиями.

Важным моментом является и вопрос о распределении расходов и доходов от деятельности порта между бюджетами разных уровней. Таким образом, организация в Приморском крае свободного порта Владивосток – это своевременный, перспективный и, одновременно, неоднозначный проект. Наряду с ростом производственной, предпринимательской и инвестиционной деятельности региона, некоторые инфраструктурные и демографические проблемы не позволяют в полной мере реализовать потенциал данного проекта. Тем не менее, прогнозы экспертов и уже имеющиеся результаты функционирования порта позволяют сделать вывод о том, что свободный порт Владивосток является эффективным инструментом развития экономики Приморского края и Дальневосточного региона в целом, укреплению позиций региона и развитию внешнеторговых связей в Азиатско-тихоокеанском регионе. Кроме того, с учетом планов государства по научно-технологическому и инновационному развитию Дальнего Востока и в частности о. Русский особое внимание должно быть приковано к созданию в Свободном порте Владивосток максимального количества резидентов, реализующих высокотехнологичные и инновационные проекты.

Изучение недостатков государственного регулирования территориального развития позволит сделать вывод о том, что применяемая система не позволяет дать объективную оценку реальному вкладу органов власти в развитие экономического потенциала региона. Не имея объективных данных о реальном вкладе принимаемых норм и действий органов государственной власти, в экономическое развитие Приморского края и Дальневосточного региона в целом, не возможно максимально грамотно координировать дальнейшее развитие. Выявление наиболее эффективных действий государственного регулирования, органов управления, а также обнаружение норм и действий органов управления и применение санкций к ним с целью повышения качества их работы приведет к более скорому переходу Дальневосточного региона на качественно новый этап развития экономики и, что самое главное будет стимулировать ее экономический рост. Выводы полученные в результате изучения действий институтов территориального развития государственного регулирования, их практическое внедрение в развитие экономики региона, сопоставленные с целями территориального развития установленными органами государственной власти должны лечь в основу методики проведения оценки институтов территориального развития внедряемых органами государственной власти в развитие экономики региона. Оценка мер государственного регулирования территориального развития Приморского края в рамках реализации закона о свободном порте Владивосток как система выявления востребованности предоставленных государством резидентам льгот должна проводиться регулярно органами местного самоуправления на местах и иметь более гибкую практико-ориентированную направленность.

---

1. Пирамида численности населения мира с 1950 до 2100года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://populationpyramid.net/ru/сингапур/2015/.

2.Федеральная служба Государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/primstat/resources/ 24023b004f21d3feb2d1ba149d0ea7d8/%D0%A7%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD %D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C+%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0% BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.

3. Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/06/04/595109-status-svobodnogo-porta- kak-perspektiva-i-ispitanie

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 331.446.4

ВАЖНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КАК ФАКТОРА, ВЛИЯЮЩЕГО НА УСПЕШНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Угай
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье раскрывается понятие «социально-психологический климат». Социально-психологический климат рассматривается как один из факторов, влияющих на показатели эффективности деятельности организации. Предлагается опросник для проведения оценки социально-психологического климата в организации. С помощью опросника руководители могут оценить нынешнее состояние социально-психологического климата в компании с целью его дальнейшего поддержания или оптимизации.

Ключевые слова и словосочетания: *персонал организации, социально-психологический климат, эффективное функционирование организации, проективный метод, опрос сотрудников.*

IMPORTANCE OF STUDYING THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR THAT INFLUENCES THE SUCCESSFUL FUNCTIONING OF THE ORGANIZATION

A.V.Ugay
undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article reveals the concept of "socio-psychological climate". The socio-psychological climate is seen as one of the factors that affect the performance indicators of the organization. A questionnaire is proposed for assessing the socio-psychological climate in the organization. Through the questionnaire, managers can assess the current state of the socio-psychological climate in the company with a view to its further maintenance or optimization.

Keywords and phrases: *staff of the organization, socio-psychological climate, effective functioning of the organization, projective method, interviewing employees.*

Возросшая в последнее время актуальность исследования социально-психологического климата связана с неоспоримым фактом его влияния на производительность труда. Ряд учёных относят социально-психологический климат к числу внутренних факторов, влияющих на эффективность работы организации.

Исследованиями учёных установлено, что в зависимости от состояния социально-психологического климата производительность труда возрастает на 1–20% при благоприятном социально-психологическом климате и снижается на 20–25% при его ухудшении [3, с.97]. Однако, как показывает практика, в нынешнее время лишь небольшое количество российских предприятий могут похвастаться благоприятным социально-психологическим климатом.

Цель данного исследования – изучение социально-психологического климата на примере системы управления персоналом организации.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

– исследовать понятие «социально-психологический климат», рассмотреть его структуру;

– проанализировать роль социально-психологического климата в эффективном функционировании организации;

– разработать опросник для диагностики социально-психологического климата.

В научной литературе можно встретить большое количество подходов к определению понятия «социально-психологический климат».

К примеру, Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический климат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе.

Б.Ф. Ломов же включает в понятие психологический климат систему межличностных отношений, психологических по природе – симпатия, антипатия, психологические механизмы взаимодействия между людьми – подражание, сопереживание, систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива [4, с.47].

Некоторые учёные отмечают ёмкость понятия социально-психологического климата, по их мнению, оно охватывает не только психологию коллектива, но и все другие условия, влияющие на состояния человека, в том числе и особенности организации труда, материально-общественные условия и т.д. [2, с.75].

Стоит отметить, что многие авторы считают синонимичными такие понятия как «морально-психологический климат» и «социально-психологический климат», однако правильнее будет их разделять. Моральный климат определяется моральными ценностями, принятыми в конкретном коллективе, а социально-психологический климат – это атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Следовательно, под социально-психологическим климатом мы будем понимать эмоциональную окраску взаимоотношений сложившихся внутри коллектива организации, его эмоционально-психологический настрой, оказывающий позитивное либо негативное влияние на совместную трудовую деятельность.

Давайте рассмотрим структуру социально-психологического климата, представленную на рис. 1.

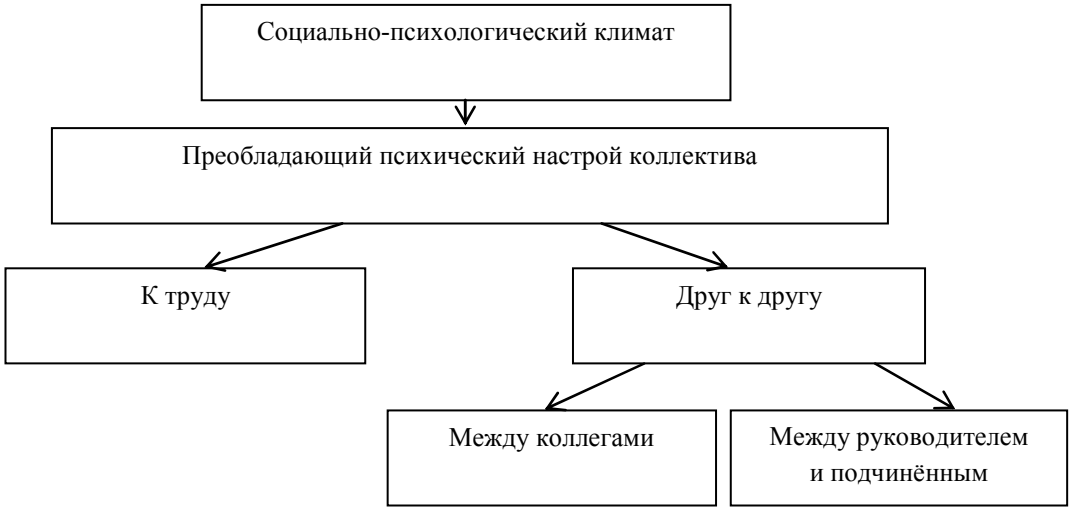


Рис. 1. Структура социально-психологического климата

Структуру социально-психологического климата можно охарактеризовать элементами, представляющими собой синтез общественных (отношения к труду) и межличностных отношений (отношения друг к другу). В свою очередь, межличностные отношения можно дифференцировать на отношения между коллегами и отношения в системе работодатель-работник.

Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие трудового коллектива может быть как стимулирующим, так и сдерживающим, что позволяет нам разделять его на благоприятный и неблагоприятный.

Естественно каждый руководитель должен стремиться к созданию благоприятного социально-психологического климата в своём коллективе, так как благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда. В своих трудах Г.В. Плеханов писал, о том что: «Производительность труда достигнет наибольшей высоты только там, где человек будет предаваться любимым занятиям в обществе симпатичных ему товарищей».

О том, какой психологический климат сложился в вашей организации, вы можете понять по ряду характерных черт, описывающих его состояние. Для коллективов с благоприятным социально-психологическим климатом характерен оптимизм, теплота межличностных отношений. В таких коллективах сотрудники организации активны, полны энергии, они не просто плодотворно работают, а стремятся к достижению наилучших результатов в своей трудовой деятельности. Коллектив с неблагопри-

ятным социально-психологическим климатом, наоборот, характеризуется пессимизмом, антипатией людей друг к другу, повышенным уровнем конфликтности, снижением производительности и пр.

Интересным моментом является тот факт, что порой позитивные отношения на работе могут компенсировать работникам многие недостатки работы. Так, например, многие работники именно ради дружеского и сплочённого коллектива готовы терпеть и задержки зарплаты, и плохие условия труда. Социально-психологический климат может значительно повлиять на решение квалифицированного сотрудника покинуть организацию в кризисный ля неё период. Что ещё раз напоминает нам о важности здорового социально-психологического климата трудового коллектива.

Необходимо понимать, что благоприятный социально-психологический климат – это не спонтанное явление, которое может быть достигнуто само собой. Это следствие упорной и целенаправленной работы, результат хорошо спланированной и организованной деятельности руководства организации.

От чего же зависит социально-психологический климат? Принято выделять совокупность факторов макро- и микросреды.

К факторам макросреды относятся: общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни, организация жизни, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни, организация жизни, социально-демографические факторы, региональные факторы, этнические факторы. К факторам микросреды относят: комплекс технических, санитарно-гигиенических, управленческих элементов в каждой конкретной организации; характер официальных и организационных связей между членами группы, официальные роли и статусы членов группы, наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена группы, их психологическая совместимость [1, С. 108–109].

Но, несмотря на степень влияния, социально-психологического климата персонала на работу организации, в настоящее время, можно наблюдать ограниченность в выборе инструмента его диагностики. Руководителям тяжело найти адекватный инструментарий для оценки состояния социально-психологического климата в своих организациях.

При оценке социально-психологического климата трудового коллектива можно использовать различные методы, такие как наблюдение, устраивать свои сотрудникам различные опросы и анкетирования, проводить интервью и беседы, социометрию.

Помимо методов оценки социально-психологического климата организации используются различные методики. Наиболее распространённым и часто используемым в российской практике методом диагностики является экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе, авторами которой являются А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто. Данная методика позволяет диагностировать три компонента психологического климата – эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Однако всё же в большинстве случаев методы изучения социально-психологического климата являются взаимодополняющими.

В рамках данного исследования был создан опросник для исследования социально-психологического климата. Опросник разрабатывался с помощью метода незаконченных предложений. Данный метод относится к группе проективных методов. Его суть заключается в завершение испытуемым(работником) какой-либо фразы до целого предложения.

Опрос сотрудников предлагается проводить анонимно, так как в этом случае респондент не боится отвечать на вопрос так, как он действительно думает.

Цель опроса – изучение психологической атмосферы, сложившейся в трудовом коллективе. Он позволяет оценить отношение сотрудника к коллегам по работе и к руководству компании, удовлетворённость этими взаимоотношениями, теплоту отношений. В опрос было включено 17 проективных вопросов, представленных ниже:

1. Большинство моих коллег…..
2. По сравнению с другими организациями моё начальство…
3. Когда я достигаю успехов по работе, мои коллеги…
4. Когда я думаю о своих коллегах, я…
5. Если бы всех моих коллег перевели в другой отдел, то…
6. С моими коллегами мне…
7. Если я попрошу своих коллег о помощи, то…
8. Если бы у меня была возможность сменить свой коллектив, то я…
9. Вне рабочего времени мы с коллегами…
10..Когда у кого-то в коллективе случаются неприятности…
11. Когда я прихожу на работу и вижу своих коллег…
12. В общении с моими коллегами…
13. Когда на работе возникает какой-либо спор, мы с коллегами…
14. Когда ко мне приближается мой начальник…
15. Если бы у меня возникла возможность провести отпуск вместе с моими коллегами, то…
16. Общую психологическую атмосферу, сложившуюся в нашем коллективе я мог бы описать как…

17. Если бы мне предложили другое место работы, то я…

Обработку полученных результатов предлагается проводить следующим образом:

Например, фраза: «Когда я прихожу на работу и вижу своих коллег …» может быть продолжена сотрудником:

а) «на моём лице возникает улыбка», «мы всегда приветливо здороваемся»;

б) «мне хочется молча сесть за своё рабочее место», «я начинаю хотеть домой».

Таким образом, в ответах на вопросы можно наблюдать позитивный или негативный окрас, иногда может возникать и нейтральное отношение. По количеству позитивных и негативных ответов мы можем судить о состоянии социально-психологического климата в коллективе. Соответственно, чем больше положительных ответов, тем более благоприятным является социально-психологический климат и наоборот.

С помощью данного опросника руководители организации смогут, не затрачивая больших усилий, оценить текущее состояние социально-психологического климата в своей организации.

Однако при выявлении возникновении серьёзных проблем руководителю или ответственному за психологический климат в организации лицу следует более детально изучить социально-психологический климат в своей организации, с анализом всех возможных факторов, причастных к развитию нездорового социально-психологического климата в коллективе. Очень важным аспектом является проведение корректно разработанного интервью с сотрудниками, где из первых уст можно услышать причины сложившейся проблемы, которые так сложно определить лишь простым наблюдением.

Конечно, можно выделить определённые основополагающие принципы эффективного взаимодействия с людьми, однако нет единой, подходящей для всех, схемы работы с социально-психологическим климатом. В каждой организации должен быть свой индивидуальный подход к построению взаимоотношений в коллективе.

При прочих равных условиях (сфера бизнеса, численность компании, спектр оказываемых услуг или ассортимент производимых товаров, оборудование и технологии, финансовые показатели, ценовая политика и т.д.) – человеческий ресурс компании будет всегда уникален и неповторим.[5, с.122]

Итак, на сегодняшний день, одна из важнейших проблем в управлении человеческими ресурсами – создание благоприятного социально-психологического климата в организации, который так тесно связан с её экономическими показателями. Поэтому так важно для руководителей знание важнейших составляющих социально-психологического климата, разработанных как отечественными, так и зарубежными исследователями.

Благоприятный социально-психологический климат – это итог систематической работы руководителей, психологов и всех сотрудников организации.

Необходимо также отметить, что социально-психологический климат влияет не только на эффективность деятельности организации, но и на здоровье её сотрудников. И, как минимум с точки зрения гуманности, организация должны нести ответственность за создание здорового социально-психологического климата в своём коллективе.

---

1. Лукашевич, Н.П. Психология труда: учеб. пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук – 2-е изд., доп. и пере-раб. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.

2. Маслова, С.Ю. Психологические составляющие карьеры сотрудника организации / С.Ю. Маслова // Актуальные вопросы современной психологии: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). — Челябинск: Два комсомольца – 2015. — С. 36-38.

3. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: колл. монография / Н.Н. Богдан, О.В. Горшкова, М.Ю. Дикусарова, М.Г. Масилова, Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов, З.В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 240 с.

4. Шарипов, Ф.Г. Психологические основы менеджмента: учеб. пособие / Ф.Г. Шарипов. Владивосток: Владос, 2008. – 293 с.

5. Якимова, З.В. Методологические аспекты преодоления сопротивления инновациям в управлении персоналом / З.В. Якимова: тезисы докладов четвертой региональной научно-практической конференции «Менеджмент качества и инновации-2011». 17–18 ноября 2011 г. – Великий Новгород.: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2011. – С. 122–126.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК: 332.1

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЖИЛИЩНОЙ ПОЛИТИКИ В ГОРОДЕ ВЛАДИВОСТОКЕ

Е.В. Шек
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Статья посвящена вопросам реализации Правительством Российской Федерации государственной жилищной политики на примере города Владивосток. Проведен анализ действующих программ по обеспечению жителей города доступным жильем и их механизмов. Сформулированы основные проблемы в жилищно-строительной сфере и перспективы реализации новых проектов по строительству жилья.

Ключевые слова и словосочетания: *Приморский край, Владивосток, жилищная политика, государственные жилищные программы, доступное жилье, строительство.*

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STATE HOUSING POLICY IN THE CITY OF VLADIVOSTOK LISH

E.V. Shek
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article is devoted to questions of realization by the Government of the Russian Federation of the state housing policy on an example of the city of Vladivostok. The analysis of the current programs to provide residents of the city with affordable housing and their mechanisms is carried out. The main problems in the housing and construction sphere and the prospects for implementing new projects for housing construction are formulated.

Keywords and phrases: *Primorsky Krai, Vladivostok, housing policy, state housing programs, affordable housing, construction.*

Приоритетная задача государства – обеспечить конституционное право жителей нашей страны на собственное жилье [2]. Для решения этой важной экономической и социальной проблемы действуют государственные программы стимулирования жилищно-строительной сферы. Инструменты поддержки включают в себя различные формы финансового участия бюджетов всех уровней в реализации проектов строительства жилья [6]. Сегодня становится очевидной необходимость внедрения новых подходов в реализации жилищной политики, взаимовыгодного сотрудничества частного бизнеса с органами муниципальной и региональной власти, усиления контроля со стороны государства за процессом реализации программ жилищного строительства. Актуальность исследования определяется остротой решения данной проблемы во Владивостокском городском округе, недостаточностью исследований специфики проблем жилищно-строительной сферы, необходимостью разработки новых принципов государственной жилищной политики, адаптированной к социально-экономическим условиям нашего края.

Целью работы является анализ проблем и перспектив реализации государственной жилищной политики во Владивостокском городском округе. Вопросами для актуализации и рассмотрения являются: поиск новых подходов в реализации жилищной политики, возможность создания необходимых условий для более эффективного регулирования сферы строительства жилья, предложения наиболее благоприятных инвестиционных условий для участников жилищного рынка.

Исходя из данных Росстата за IV квартал 2016 года, Владивосток находится на четвертом месте после Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя в России по стоимости жилья [7]. Средняя цена м^2 на первичном рынке жилья в Приморье составляла около 70,8 тысячи рублей, на вторичном – свыше 83 тысяч рублей. Для тог чтобы сделать цену на недвижимость доступной для различных слоев населения, существуют два взаимосвязанных направления деятельности органов власти, связанных с выполнением социальной функции государства по обеспечению населения жилыми объектами:

– обеспечение благоприятного инвестиционного климата для жилищного строительства на стадии возведения жилых домов;

– создание условий для осуществления права на жилище и предоставление жилья указанным в законе категориям граждан бесплатно либо за доступную плату, имеющее место на стадии распределения.

В Приморье, как и в ряде субъектов РФ, действуют региональные и муниципальные программы. Они определяются основными положениями приоритетного государственного проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» и федеральной программы «Жилище» на 2015–2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1050, а также Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 600 «О мерах по обеспечению граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышению качества жилищно-коммунальных услуг».

Во Владивостоке действует муниципальная программа «Обеспечение доступным жильем жителей города Владивостока» на 2014–2019 годы [3]. Основной разработчик и исполнитель – управление градостроительства и архитектуры администрации города Владивостока.

Программа состоит из нескольких подпрограмм:

– переселение граждан из аварийного жилищного фонда Владивостокского городского округа на 2014–2017 годы;

– строительство бюджетного жилья для обеспечения жилыми помещениями малоимущих граждан города Владивостока, нуждающихся в улучшении жилищных условий» на 2014–2017 годы;

– обеспечение жильем молодых семей в городе Владивостоке» на 2014–2019 годы;

– стимулирование развития жилищного строительства на территории Владивостокского городского округа» на 2014–2019 годы;

– необходимые меры по реконструкции и капитальному ремонту проблемных зданий и сооружений.

Общий объем финансирования мероприятий муниципальной программы составляет почти 3,3 млрд рублей. Из бюджета Владивостока выделяется почти 820 млн рублей (в текущих ценах каждого года), в том числе по годам:

2014 год – 225 553 896,56 рублей;
2015 год – 238 941 312,26 рублей;
2016 год – 117 115 225,38 рублей;
2017 год – 80 011 320,00 рублей;
2018 год – 79 056 247,38 рублей;
2019 год – 79 056 247,38 рублей.

Также на реализацию муниципальной программы прогнозируется привлечение средств федерального бюджета в объеме около 308 млн рублей, средств краевого бюджета – около 840 млн рублей, средств за счет внебюджетных источников – более 1,3 млрд рублей, из них по прогнозу привлекаемые средства за счет Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства – почти 118 млн рублей[4].

Самое большое финансирование было выделено из бюджета Владивостокского городского округа и иных внебюджетных источников в 2014–2015 годах. Затем идет постепенное уменьшение выделяемых по годам средств. В 2017, 2018 и 2019 годах основное финансирование государственной программы по обеспечению доступным жильем будет осуществляться из краевого бюджета и иных внебюджетных источников.

На территории Владивостокского городского округа реализуется государственная программа Приморского края, направленная на обеспечение благоустроенным жильем категорий граждан, установленных федеральным законодательством и законом Приморского края, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, рассматриваются вопросы сейсмической безопасности территории, повышения эффективности управления в сфере жилищного строительства и стимулирования рынка доступного жилья. Ответственным исполнителем назначен департамент градостроительства Приморского края. Программа разработана с учетом социально-экономических показателей и стратегией развития города и края, утверждена решением Думы города Владивостока в 2011 году. Основные задачи – улучшение демографической ситуации, миграционный приток необходимых специалистов из других регионов нашей страны, создание необходимых условий по обеспечению граждан доступным жильем.

В рамках государственной программы «Обеспечение доступным жильем жителей города Владивостока» реализуются три проекта.

1. Жилой район «Снеговая падь», микрорайон «Д». Объем жилья, реализуемого в рамках программы «Жилье для российской семьи» почти 71 тыс. кв. м. Стоимость 1 кв. метра жилья 35 000 рублей. Доступное и комфортное жилье – более 142 тыс. кв. м общей площади жилой застройки для 5125 жителей.

2. Жилой комплекс «Солнечная долина» (поселок Трудовое). Объем доступного жилья в рамках программы «Жилье для российской семьи» почти 28 тыс. кв.м. Стоимость 1 кв. метра равна 35 000 руб. руб. «Солнечная долина» расположена на территории посёлка Трудовое, на площади в 400 гектаров. В

микрорайоне планируют строительство 600 тысяч квадратных метров жилья, из которых 90% будут эконом – класса. Всего «Солнечная долина» рассчитана на проживание 10 тысяч семей.

3. Жилой микрорайон «Зелёный угол». Дома №1, №2, №3 в районе ул. Нейбута, 81 а. Объем жилья экономического класса: 11,5 тыс. кв. м. стоимостью 35 000 рублей. Компания «Восточный луч» является резидентом Свободного порта Владивосток и построит в районе Зеленого Угла 35 тыс. кв. доступного жилья. Для участников уже распределены 185 квартир, 80 из которых заключили договоры долевого участия.

Проект «Босфор-3» в районе горы Змеиная пока не реализуется. В пределы участка под строительство вошел картодром. Необходимо было вычленить его и добавить другой, подходящий для строительства участок. На данный момент все земельные вопросы решены и идет поиск застройщика. Проект в бухте Щитовой исключили из программы. Минобороны оспорило решение о передаче земельного участка под строительство жилья [9].

На сегодняшний день мы наблюдаем снижение темпов ввода и сдачи жилых объектов. В основном это связано с увеличением себестоимости строительства, недостаточно эффективной работой чиновников, затруднениями с оформлением документов. Также одной из причин является недостаток финансовых ресурсов у застройщиков из-за падения доходов населения. Поэтому ситуация в жилищно-строительной сфере так и остается одной из наиболее острых социально-экономических проблем во Владивостоке и характеризуется:

– низкими темпами строительства и ввода в эксплуатацию жилых объектов;

– высоким процентом ветхого и аварийного жилья;

– ограниченными возможностями бюджета;

– нехваткой площадок для комплексной застройки;

– земельными спорами с Минобороны;

– проблемами подвода инженерных сетей, создания социальной и дорожной инфра-структуры;

– большим процентом износа производственных мощностей и низким уровнем использования новых строительных технологий [5].

В очереди на получение льготного жилья во Владивостоке стоит 4,2 тысячи человек, а по проведенным расчетам количество квартир, которые могут реализовать застройщики – 2,2 тысячи. Ожидание своей квартиры может длиться годами. Поэтому необходимо расширять жилищный государственный фонд, чтобы иметь возможность предоставить гражданам со средними и низкими доходами жилье на условиях социального найма (аренды).

Сегодня организации очень неохотно берутся за строительство льготного жилья. Основная причина в неработающем механизме компенсации на возведение инженерных сетей в размере 4 тысячи рублей за 1кв.м. Агентство по ипотечному жилищному кредитованию предлагает взять кредит на эти цели, а лишь после завершения строительства получить компенсацию. Однако такая схема предусматривает издержки в виде процентов по кредиту, что тоже не выгодно бизнесу.

Для того, чтобы государственные программы заработали в полную силу, необходимы инвестиционные программы по инженерным сетям, четко прописанные правила и механизмы субсидирования, постановки в очередь, а также взаимоотношений строителей с властями. На сегодняшний день очень интересен кластер недвижимости в Свободном порту Владивосток. В Корпорацию развития Дальнего Востока поступило 14 заявок на сумму инвестиций 22 млрд рублей на ведение бизнеса в жилищной отрасли. Резидентами стали 7 компаний. Они готовы к реализации проектов на общую сумму инвестиций 6 млрд рублей. Статус резидента позволит снизить издержки при строительстве и, как следствие, конечную стоимость жилья [1].

Для повышения эффективности действующих государственных программ необходимо сочетание рыночных механизмов и социальных мер, своевременно планировать и координировать действия участников жилищно-строительной сферы, обеспечить контроль выполнения необходимых мероприятий, проводить своевременный мониторинг состояния выполнения обязательств. Поддержка государства может стать эффективным инструментом устранения явлений кризиса в строительной сфере при условии взаимовыгодного сотрудничества застройщиков с органами муниципальной и региональной власти[8].Скорость осуществления количественных и качественных изменений в этом направлении и окончательные результаты будут зависеть от масштабов развития частного и государственного партнерства.

1. Волынчук, Я.А. Приморский край в системе реализации государственного проекта о создании территорий опережающего развития / Я.А. Волынчук // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – №3-4. – С. 680–684.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г.

3. Официальный сайт Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.primorsky.ru.

4. Постановление №3752 от 30.12.2016 «О внесении изменений в постановление администрации города Владивостока от 20.09.2013 № 2707 «Об утверждении муниципальной программы «Обеспечение доступным жильем жителей города Владивостока» на 2014 – 2019 годы».

5. Постановление от 7 декабря 2012 года № 398-па «Об утверждении государственной программы Приморского края «Обеспечение доступным жильем и качественными услугами жилищно-коммунального хозяйства населения Приморского края» на 2013 – 2017 годы.

6. Родионова Ю.В. Государственная поддержка – антикризисный инструмент строительства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //http://freepapers.ru/70/gosudarstvennaya-podderzhka—antikrizisnyj-intsrument/list1.html.

7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru.

8. Федеральная целевая программа «Жилище» на 2015-2020 годы: утвержденная постановлением Правительства РФ Российской Федерации № 1050 от 17 декабря 2010 года.

9. Над программой жилья для российской семьи в Приморье надо поработать [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://primamedia.ru/news/516508/.

Рубрика: Международные отношения

УДК 327

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ВОПРОС В ЯПОНО-КОРЕЙСКИХ ОТНОШЕНИЯХ ОСТРОВА ТОКТО (ЯП. ТАКЭСИМА)

Н.Г. Шульга
бакалавр, 3 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия Владивосток

Ближайшими географическими соседями являются Япония и Южная Корея, их связывают тесные культурные и исторические связи. Одним из оснований затруднительных корейско-японских отношений является территориальный вопрос вокруг территории небольших скалистых островов Токто (яп. Такэсима).В данной работе приводится краткое описание ситуации, связанной с островами Токто (яп. Такэсима) и аргументы Японии о непринадлежности островов Корее и опровержение Кореи данных аргументов.

Ключевые слова и словосочетания: *японо-корейские отношения Токто (Такэсима) Лианкур территориальные споры, аргументы.*

TERRITORIAL ISSUE IN THE JAPANESE-KOREA RELATIONS OF THE TOKTO ISLANDS (JAPANESE TAKESIMA)

N.G. Shulga
bachelor, 3 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Japan and South Korea are close geographical neighbours, they have strong cultural and historical ties. Territorial question is one of the base of difficult korean-japanese relations. This question is about a small rocky island Tokto (jap. Takeshima). In a work given short description about situation, linked with Tokto (Takeshima) islands and Japan's arguments against these islands accessory to South Korea, and Korea's disproof of these arguments are brought to.

Keywords and phrases: *Japan-South Korea relations Tokto (Takeshima) Liankur territorial disputes arguments.*

Японо-корейские отношения. Острова Токто (яп. Такэсима)

Долгое время принадлежность острова оставалась не прояснённой. При подготовке Договора об основных отношениях между Республикой Корея и Японией правительство Японии делало попытку внести в него пункт о взаимном признании факта наличия территориального спора вокруг острова Токто. Такие инициативы были отклонены южнокорейской стороной, и не были включены в официальный

текст договора. В дальнейшем, Япония и Южная Корея старались не касаться этой проблемы, чтобы не создавать излишней напряженности в двусторонних отношениях.

Суверенитет над островами оспаривается между Японией и Южной Кореей. После окончания Второй мировой войны островами управляет Южная Корея.

Япония официально включила эти острова в состав своей территории 22 февраля 1905 года, перед аннексией самой Кореи. После присоединения Кореи к Японии, острова Лианкур по-прежнему входили в состав префектуры Симане, а не генерал-губернаторства Корея. Власти префектуры Симане объявили 22 февраля «Днём Такэсимы».

В настоящее время конфликт, в основном, происходит от спорной интерпретации того факта, относится ли отказ Японии от суверенитета над своими колониями также и к островам Лианкур. Решение Верховного Командования оккупационных Союзных сил (SCAP), в Инструкции № 677 от 29 января 1946 г. причисляет острова Лианкур к территориям, суверенитет Японии над которыми должен быть приостановлен. Однако окончательный Сан-Францисский мирный договор между Японией и Союзными державами не упоминает их.

До сих пор южнокорейское правительство ограничивало доступ на острова Лианкур для рядовых граждан и представителей СМИ. Официальным предлогом служат экологические соображения. В ноябре 1982 года острова были объявлены памятниками природы.

10 августа 2012 года острова Лианкур посетил президент Южной Кореи Ли Мён Бак. Он стал первым корейским президентом, осуществившим туда визит. В ответ на это последовала «жесткая» реакция МИД Японии, был временно отозван посол Японии.

Официальная позиция Японии в вопросе принадлежности островов Такэсима

Япония мотивирует свои территориальные претензии тем, что она владела этими островами в прошлом, а также тем, что их упоминание в Сан-Францисском мирном договоре отсутствует.

В начале XXI в. японские власти усилили пропагандистские мероприятия в целях доказательства территориальной принадлежности островов Такэсима Японии.

В рамках одного из таких мероприятий министерство иностранных дел Японии разместило на своем интернет-сайте памфлет под названием «10 вопросов Такэсимы». Памфлет представлен в трех вариантах на японском, корейском и английском языках.

Содержание памфлета сводится к изложению 10 аргументов, приводящихся в пользу принадлежности островов Такэсима Японии. Эти аргументы подкреплены соответствующей доказательной базой, содержащей конкретные исторические факты, копии фрагментов древних карт и исторических документов, которые призваны доказать мировому сообществу безосновательность притязаний Южной Кореи на эти острова.

Памфлет начинается фразой: «В свете исторических фактов и согласно международному праву острова Такэсима, безусловно, являются неотъемлемой территорией Японии». Далее следуют аргументы.

1. Япония с древних времен признавала существование островов Такэсима.

2. Нет доказательств того, что Республика Корея издавна признавала существование островов Такэсима.

3. Япония использовала острова Такэсима в качестве транзитного порта по пути к острову Уцурё, а также вела здесь рыбный промысел. Таким образом, Япония установила суверенитет над островами Такэсима не позднее середины XVII в.

4. В конце XVII в. был введен запрет на путешествия к острову Уцурё, однако он не касался островов Такэсима.

5. Показания Ан Ён Бока, послужившие основанием для предъявления Республикой Корея своих территориальных притязаний, содержат множество моментов, противоречащих фактическим данным.

6. В 1905 г. Япония включила острова Такэсима в состав префектуры Симанэ, тем самым еще раз подтвердив свое намерение установить суверенитет над ними.

7. В процессе составления мирного договора с Японией США отказали РК в просьбе внести острова Такэсима в список территорий, от которых Япония отказывается, мотивируя это тем, что острова Такэсима находились под юрисдикцией Японии.

8. В 1952 г. острова Такэсима обозначались как испытательный полигон ВС США, дислоцированных в Японии. Это показывает, что острова Такэсима рассматривались как часть территории Японии.

9. Республика Корея незаконно оккупировала острова Такэсима, против чего Япония неоднократно выступала с решительным протестом.

10. Несмотря на то, что Япония предлагала Республике Корея вынести решение вопроса о принадлежности островов Такэсима на рассмотрение Международного суда ООН, Республика Корея отклонила это предложение.

Официальная позиция Республики Корея в вопросе принадлежности островов Токто

Правительство Республики Корея в течение почти полугода готовило ответную пропагандистскую кампанию. В конце июля 2008 г. В свет вышел буклет «Правда о Токто: комментарии Фонда истории Северо-Восточной Азии к брошюре об островах Токто, опубликованной в 2008 г. Министерством иностранных дел Японии», изданный на четырех языках. Подготовленный Корейским институтом морских

ресурсов совместно с Фондом истории Северо-Восточной Азии по заказу министерства земельных ресурсов, транспорта и морских дел РК, он содержит информацию, подтверждающую правомерность утверждений Сеула о том, что острова в Японском море географически и исторически являются корейской территорией.

В этом буклете, который был подготовлен на основе корейских и японских архивных документов, подтверждается корейский суверенитет на острова Токто с точки зрения истории и международного права. Буклет, изданный на корейском языке, с августа 2008 г. Распространялся среди южнокорейских школьников, а на английском, японском и китайском языках направлялся в посольства РК в США, Японии и КНР для рассылки в научные и образовательные учреждения. Электронную версию буклета на английском языке можно скачать в ГИС Интернет по адресу: http://english.historyfoundation.or.kr.

В данном буклете последовательно опровергаются все десять аргументов, которые Япония приводила в доказательство правомерности своих территориальных претензий на острова Токто (Такэсима).

Аргумент 1: Япония с древних времен признавала существование островов Токто.

Оповержение:

1. В оригинальном издании Пересмотренной полной карты земель и дорог Японии (1779 г.) острова Уллындо и Токто не закрашены, так же как и Корейский полуостров. Кроме того, острова на карте расположены за пределами линий, обозначающих границы японской территории.

2. При этом существует несколько старинных японских карт, опубликованных правительством Японии, в т.ч. «Карта восточного побережья Кореи» 1876 г. Издания, опубликованная министерством флота Японии, на которой острова Токто отнесены к корейской территории.

Аргумент 2: нет доказательств того, что Республика Корея издавна признавала существование островов Токто.

Опровержение:

1. Совершенно точно можно утверждать, что Корея узнала о существовании островов Токто как минимум с тех пор, как появились первые корейские поселенцы на острове Уллындо, так как в ясную погоду острова Токто видно невооруженным глазом с острова Уллындо (рис.2). Этот факт подтверждается многочисленными документами, опубликованными в эпоху Чосон, которые содержат явное описание островов Токто. Такими документами, в частности, являются: «Географические записки в Хрониках короля Сечжона» (1454 г.), «Новейшее расширенное географическое исследование Кореи» (1530 г.), «Справочное собрание фактических данных по Корее» (1770 г.) и «Книга десяти тысяч значений власти» (1808 г.).

2. Один из важных японских документов, в котором говорится о путешествии корейца Ан Ён Бока в Японию, также доказывает, что Уллындо и Токто – это острова, находившиеся под юрисдикцией провинции Канвондо государства Чосон (Кореи).

Аргумент 3: Япония установила суверенитет над островами Токто не позднее середины XVII в.

Опровержение:

1. Разрешение или лицензия не нужна для путешествия к одному из островов родной страны. Поэтому сам факт, что сёгунат выдавал правительственное разрешение для путешествия к этим островам, свидетельствует, что сёгунат Токугава не расценивал острова Уллындо и Токто как японские территории.

2. Японский документ «Данные о наблюдении в провинции Оки» (1667 г.) подтверждает, что японцы в то время не рассматривали острова Токто в качестве японской территории. В нем говорится: «Острова Оки отмечают северо-западную границу Японии».

Аргумент 4: Япония не вводила запрет на путешествия к островам Токто.

Опровержение:

1. Перед введением запрета на проход японских судов к острову Уллындо в конце XVII в. Сёгунат Токугава обратился к местным властям провинции Тоттори с вопросом о том, входят ли в состав провинции какие-либо острова, кроме Такэсимы (т.е. Уллындо). Власти провинции Тоттори ответили, что ни один из островов не принадлежит провинции, в том числе Такэсима и Мацусима, а это доказывает, что оба эти острова в то время не находились под юрисдикцией японской провинции Тоттори.

Аргумент 5: показания Ан Ён Бока подвергаются сомнению.

Опровержение:

1. Сомнения японской стороны в правдивости корейских официальных архивов, в которых записаны показания Ан Ён Бока о его путешествии в Японию, едва ли имеют под собой основание, учитывая, что корейская королевская династия также провела полное расследование по данному вопросу. Абсолютно неприемлемо утверждать, что записи в корейских официальных архивах не заслуживают доверия только потому, что изложенные в них факты не подтверждаются японскими архивными документами.

Записи о пребывании Ан Ён Бока в Японии содержатся в ряде важных государственных публикациях корейской королевской династии. Например, в «Подлинных мемуарах короля Сукчжона», «Журналах королевской канцелярии», «Сборнике документов по Корее». Кроме того, такие записи содержатся и в некоторых японских документах, таких как, «Выдержки из дела об истории вопроса о проходе к островам Такэсима» и «Хронология клана Хоку».

2. Деятельность Ан Ён Бока в Японии облегчила ход корейско-японских переговоров на государственном уровне по островам Уллындо и Токто, и в конечном счете принудила Японию формально признать эти два острова корейскими территориями.

Поскольку территориальный спор между Кореей и Японией возник вследствие инцидента с Ан Ён Боком, в 1695 г. Сёгунат Токугава направил местным властям провинции Тоттори запрос о том, когда острова Уллындо и Токто вошли под их юрисдикцию. В ответ власти провинции Тоттори послали сёгну официальное письмо, в котором заявили, что ни один из этих островов не принадлежит провинции Тоттори.

Аргумент 6: Япония включила острова Токто в состав префектуры Симанэ Тоттори в 1905 г.

Опровержение:

1. Совершенно нелогично с японской стороны утверждать, что они вновь подтвердили включение островов Такэсима (Токто) в состав Японии в 1905 г., также утверждая, что острова всегда являлись японской территорией. Чтобы такой аргумент выглядел правдоподобно, Япония должна была принять те же самые меры для подтверждении ее суверенитета над всей остальной части ее территории. Акт подтверждения намерения государства обладать территорией, которую оно уже имеет, может быть не чем иным, как оправданием, которое, согласно международному праву недопустимо, и прецедентов таких действий не было.

2. Включение Японией островов Токто в префектуру Симанэ-Тоттори в 1905 г., представляло собой часть стратегического плана, необходимого для победы в русско-японской войне, и являлось предварительным шагом к колонизации Корейского полуострова. Это была незаконная попытка нарушить суверенитет Кореи над островами Токто, который к тому времени был уже полностью установлен.

Включение Японией в 1905 г. В свой состав островов Токто противоречило международному праву, так как в действительности острова не были ничейными. Суверенитет Кореи над островами Токто уже был установлен и императорским постановлением № 41 от 1900 г. Там был образован новый административный округ.

В 1906 г. Корея еще раз заявила, что острова Токто – это корейская территория, однако она не могла подать официальный дипломатический протест против действий Японии из-за соглашения о протекторате 1905 г., которое лишало Корею ее дипломатических прав.

Аргумент 7: после второй мировой войны острова Такэсима не были признаны корейской территорией.

Как известно, в процессе составления мирного договора с Японией, США отклонили требование Кореи включить острова Такэсима в список территорий, от которых Япония по этому договору отказывалась, так как острова Такэсима находились под юрисдикцией Японии.

В рассекреченных американских документах также сказано, что острова Такэсима (Токто) не были признаны территорией Кореи, независимость которой Япония признала. Как известно, Япония, согласно Сан-Францисскому мирному договору, подписанному в 1951 г., отказалась от всех прав, правооснований и требований на территорию Кореи.

Опровержение:

1. Сначала США признали острова Токто территорией Кореи, но затем временно изменили свою позицию по стратегическим соображениям.

2. Япония не смогла быть последовательной в своих притязаниях на острова Токто, считая, что раз они не упоминаются в Сан-Францисском мирном договоре, значит они должны относиться к территории Японии. В то же время она отказывается признать Курильские острова российской территорией, хотя эти острова названы в мирном договоре российскими.

Аргумент 8: острова Токто выступали в качестве бомбардировочного полигона ВС США, дислоцированных в Японии.

Опровержение:

1. Протест корейского правительства против использования островов Токто в качестве бомбардировочного полигона вынудил США отказаться от этого плана и направить правительству РК официальное уведомление об этом. Кроме того, острова Токто расположены в пределах зоны опознавания ПВО РК и, следовательно, вне зоны опознавания ПВО Японии, созданной к этому времени, что также подтверждает принадлежность островов Токто Корее.

Аргумент 9: острова Такэсима (Токто) незаконно оккупированы Республикой Корея, против чего Япония заявляет решительный протест.

Опровержение:

1. Япония никогда не устанавливала свой территориальный суверенитет над островами Токто (Такэсима), и притязания Японии на эти острова – не что иное, как односторонняя, недействительная и незаконная попытка посягнуть на территориальный суверенитет Республики Корея над островами Ток-то.

Аргумент 10: Япония предлагала Республике Корея вынести решение вопроса о принадлежности островов Такэсима на рассмотрение Международного суда ООН.

Опровержение:

1. Парадоксальное внутреннее противоречие заключается в том, что, предлагая решить спор о принадлежности островов Токто (Такэсима) в Международном суде ООН, Япония в то же время отка-

зывается вынести на рассмотрение Международного суда ООН решение других территориальных проблем. Это территориальный спор о принадлежности островов Сенкаку (в китайской картографии – Дяоюйдао), расположенных в Восточно-Китайском море, и спор о принадлежности «северных территорий» – островов Итуруп, Кунашир, Шикотан и архипелага Хабомаи Южно-Курильской гряды.

Очевидно, что контраргументы, приведенные южнокорейской стороной, имеют, скорее, социально-психологическую направленность на население как собственной страны, так и Японии и сопредельных стран, которые могут оказать общественное давление на политическое руководство Японии. Хочется еще раз подчеркнуть, что обращение к древним историческим фактам, касающимся освоения островов, и старинным географическим картам вносит большую путаницу и не может служить убедительным аргументом в споре. В обоих случаях ни одна из заинтересованных сторон не обладает безоговорочными юридическими доказательствами того, что спорные острова принадлежат именно ей.

---

1. Южнокорейские-японские отношения через призму территориальных разногласий вокруг острова Токто. Режим доступа: http://www.rauk.ru/

2. Лианкур. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org

3. Корейские географические названия. Сеульский вестник. Режим доступа: http://web.archive.org

4. Япония отозвала посла из-за поездки Ли Мен Бака. Режим доступа: http://www.bbc.com/russian/international

5. Официальная позиция Японии в вопросе принадлежности островов Такэсима. Режим доступа: http://nbenegroup.com/territory/takesima.html

6. Официальная позиция Республики Корея в вопросе принадлежности островов Токто. Режим доступа: http://nbenegroup.com/territory/tocto_analit.html.

Секция 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СУБЪЕКТАХ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

Рубрика: Социология управления

УДК338.4

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ВОСТОЧНАЯ СТИВИДОРНАЯ КОМПАНИЯ»

Е.А. Актищев
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Несмотря на то, что понятие «эффективность» трактуется по-разному в научной литературе, выделяется несколько основных подходов к определению эффективности деятельности организации. Традиционно критериями эффективности являются рентабельность, оборачиваемость активов предприятия, рост производительности труда, годовой экономический эффект. Необходимо своевременно выделять негативные тенденции на предприятии и использовать различные методы для нивелирования отрица-тельных факторов, влияющих на эффективность деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: *эффективность, рентабельность, выработка, трудовые ресурсы, управление персоналом, организационные методы.*

ANALYSIS OF EFFICIENCY OF THE ACTIVITY OF LLC EAST STEVY DIVISION COMPANY

E.A. Aktischev
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Nakhodka

Despite the fact that the concept of «efficiency» is treated differently in the scientific literature, there are several basic approaches to determining the effectiveness of the organization. Traditionally, efficiency criteria are profitability, turnover of enterprise assets, growth of labor productivity, annual economic effect. It is necessary to timely identify negative factors in the enterprise and impose various methods of influencing the risk factors that affect the efficiency of the activity.

Keywords and phrases: *efficiency, profitability, production, workforce, workforce management, organizational methods.*

Анализ проблемы повышения производительности и оценки эффективности управления – задача сложная. Аспекты в области эффективности управления и особенностей оценки эффективности управления отражены в работах следующих отечественных и зарубежных специалистов: Р. Акофа, Ф. Эмери, А. И. Дронова, Дж. Сандерса, О.В.Симагиной.

Актуальность исследования обосновывается тем, что в условиях глобальных финансово-экономических и валютного кризисов, наблюдающихся в стране в последнее десятилетие, а также роста темпа инфляции, способность организаций к сохранению эффективности деятельности – важная проблема в рамках реального сектора экономики.

Научная новизна заключается в критическом анализе традиционных моделей оценки результатов деятельности предприятия с точки зрения эффективности.

Целью исследования является анализ эффективности деятельности предприятия. Достижение цели возможно путем решения таких задач, как изучение основных критериев эффективности и их расчет на основе показателей деятельности ООО «Восточная стивидорная компания».

Любая сфера человеческой деятельности может быть оценена с точки зрения ее эффективности. Данный термин произошел от латинского effectivus – действенные меры [1, с. 475].

Эффективностью можно назвать интегральную и структурированную характеристику деятельности организации, комплексно отражающую успешность этой деятельности по целям и задачам [2, с.153].

Можно выделить несколько компонентов эффективности, которые можно качественно и количественно оценить:

– результативность (то есть, уровень достижения поставленных целей);

– экономность (подразумевается сокращение издержек);

– экономическая эффективность (расчет соотношения результатов и затрат);

– степень воздействия (прямые и косвенные последствия).

Основными общими показателями экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом являются:

– рост производительности труда;

– годовой экономический эффект (экономия приведенных затрат).

ООО «Восточная стивидорная компания» (ВСК) – крупнейший контейнерный терминал на Дальнем Востоке России, работает на территории Восточного порта. «Восточная стивидорная компания» специализируется на перевалке контейнеров, также осуществляет обслуживание рефконтейнеров. Компания является рентабельной, а значит, активным налогоплательщиком по общей системе налогообложения (табл. 1).

Таблица 1

Оценка финансовой устойчивости компании, тыс.руб.

Показатели	2013	2014	2015
Период оборачиваемости активов (в днях)	0	0	2091
Коэффициент оборачиваемости активов	0	0	0,2
Срок погашения дебиторской задолженности (в днях)	65	52	138
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	5,5	6,9	2,6
Период оборачиваемости собственного капитала (в днях)	99	411	600
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	3,6	0,9	0,6
Период оборота запасов (срок реализации)	7	8	6
Коэффициент оборачиваемости запасов	51,1	44,7	57,8
Период оборота (погашения) кредиторской задолженности	38	43	20
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	9,5	8,4	18,1
Длительность финансового цикла	35	17	124
Чистая прибыль	2 816 257	4 304 087	5 793 855
Выработка	5 967	9 158	12 198

На рисунке 1 показано соотношение периода оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженности в динамике.

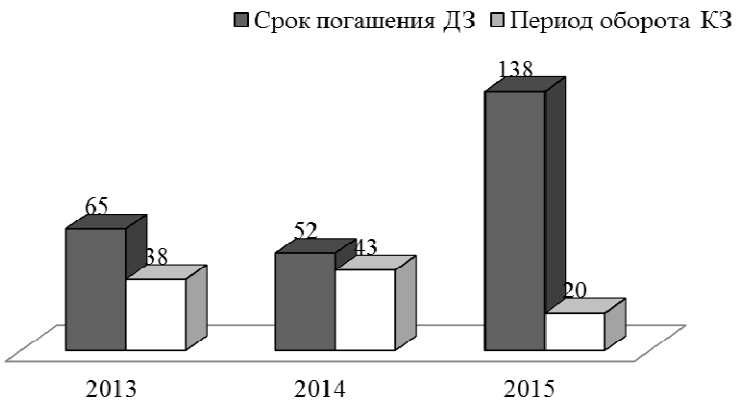


Рис. 1. Сроки погашения дебиторской и кредиторской задолженности на предприятии

Чистая прибыль компании за 2013–2015 гг. увеличилась на 2977,6 тыс.руб. (105,7%) за счет увеличения прибыли от оказания услуг (рис. 2).

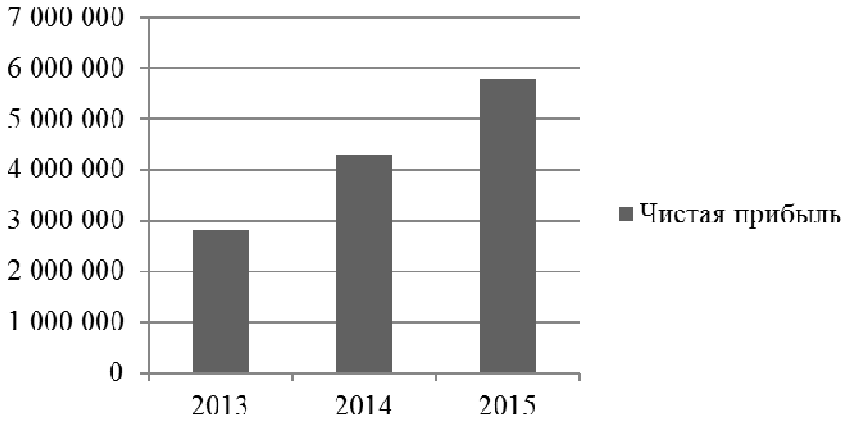


Рис. 2. Динамика увеличения чистой прибыли на предприятии

Коэффициент оборачиваемости активов принял положительное значение в 2015 году. Период оборачиваемости собственного капитала значительно увеличился, также, как и срок погашения дебиторской задолженности, а период оборота кредиторской задолженности уменьшился на 18 дней с 2013 по 2015 гг. [3]. Таким образом, деятельность компании можно считать положительной.

Выработка на одного работника также постоянно увеличивается (рисунок 3): в общем, темп ее роста с 2013 по 2015 гг. составил 204%.

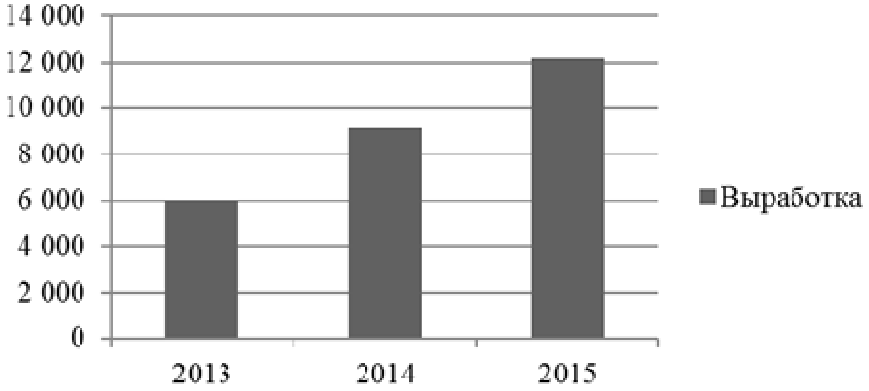


Рис. 3. Динамика увеличения выработки на предприятии

Эффективность деятельности организации могут быть отражены через показатели рентабельности.

Таблица 2

Показатели рентабельности деятельности предприятия

Наименование показателя	2013	2014	2015
Рентабельность собственных средств	2,0	0,7	0,5
Рентабельность активов	0,8	0,1	0,1
Рентабельность основной деятельности	2,6	2,6	2,9

Рентабельность основной деятельности увеличивается, а рентабельность собственных средств – уменьшается, также как и рентабельность активов.

Важным показателем является производительность труда – выработка работника. По данным таблицы 1 можно видеть, что она ежегодно увеличивается. В современном мире конкурентоспособность каждого отдельного субъекта экономики определяется качеством человеческого потенциала работников предприятия [4, с. 44].

В целом, в ООО «Восточная стивидорная компания» работает порядка 500 человек – 74 из них проработали в организации менее года. = 401/475 = 84%

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что наблюдается динамика увеличения списочной численности в организации. Организация непрерывно пополняет ряды специалистов для выполнения основной работы.

Таблица 3

Обеспеченность ООО «Восточная стивидорная компания» трудовыми ресурсами за 2012–2014 гг. на конец года, работников

Категория работников	2013	2014	2015
Списочная численность	472	470	475
Оперативный блок работников	262	260	268
Коммерческая служба	14	14	15
Финансово-экономическая служба	7	7	7
Руководители	48	47	48
Техническая служба	141	142	137

Достаточная обеспеченность организации работниками, которые обладают необходимыми знаниями и навыками, а также их рациональное использование и высокий уровень производительности труда играют роль при увеличении объемов продукции и эффективности производства. От обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят как объем, так и своевременность выполнения производственных работ, эффективность использования оборудования и, в конечном счете, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Из рисунка 4 можно увидеть, что незначительную долю в структуре всех работников занимают работники бухгалтерии и специалисты отдела маркетинга, развития компании.

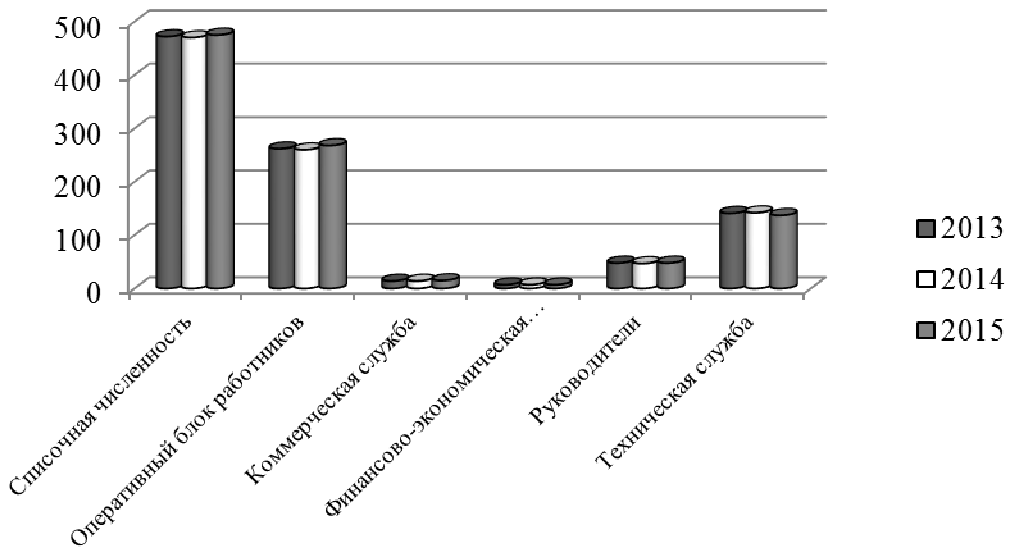


Рис. 4. Численность персонала по категориям работников

Организация достаточно обеспечена административно-управленческим персоналом. В целом организация на настоящий момент обеспечена трудовыми ресурсами на должном уровне, структура распределения работников по группам соответствует потребностям организации.

Одним из наиболее важнейших моментов в деятельности кадровых служб и администрации организации является прием и увольнение работников. Частая сменяемость кадров отрицательно сказывается на эффективности производства, так как эффективность работы новых работников, как правило, ниже чем у проработавших некоторый срок.

Во-первых, снижается качество труда, падают темпы роста эффективности труда (так происходит из-за того, что лица, подавшие заявления на увольнение, перестают работать с прежним усердием, а также из-за неопытности части персонала).

Во-вторых, увеличиваются расходы на подготовку и переподготовку персонала. Кроме того, негативное влияние текучести кадров сказывается на стабильности коллективов, формировании у работников трудовой активности и как итог – на создании здорового микроклимата.

Анализ движения рабочей силы на предприятии дан в таблице 4.

Таблица 4

Движение рабочей силы в ООО «Восточная стивидорная компания» за период с 2013–2015 гг.

Показатель	Значение показателя в году			Уровень отклонения по сравнению с 2013 г.
	2013	2013	2015	
Количество работников, уволившихся по собственному желанию	27	44	59	+32
Коэффициент оборота по выбытию	0,06	0,09	0,12	+0.06
Коэффициент постоянства состава	0,9	0,9	0,8	-0,1
Коэффициент оборота по приему	0,08	0,08	0,13	+0,05
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,09	0,12	+0,06
Уволено работников чел., всего	27	44	59	+32
Принято на работу чел., всего	38	42	64	+26

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в организации увеличился показатель коэффициента текучести кадров. В 2015 году наблюдается увеличение коэффициента по приему кадров. Особое значение для характеристики движения кадров предприятия имеет показатель постоянства работников – в 2015 году он снизился.

Коэффициент приема выше коэффициента по увольнению. Работники уходят по собственному желанию, что предполагает низкий уровень заработной платы и недостаточно хорошие условия труда. Данная ситуация может негативно сказаться на эффективности деятельности компании и требует корректировок.

С точки зрения оценки деятельности путем расчета показателей финансовой устойчивости и рентабельности, данная организация работает эффективно, однако анализ движения рабочей силы выявил такой значимый фактор, как рост текучести кадров. Данное противоречие требует не только принятия ряда управленческих решений в организации, но и разработки усовершенствованных показателей эффективности деятельности организаций.

1. Государственное и муниципальное управление: Справочник. – М.: Магистр, 2013. – С. 475.

2. Теория организаций и организационное проектирование: учеб. пособие / под ред. Т.П. Форкиной, Ю.А. Корсакова, Н. Н. Слонова. – Саратов, 2014. – С. 153.

3. Сайт компании. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.vscport.ru/ru-ru/

4. Трифонов, В.А. Неформальная занятость как инновационная форма самозанятости / В.А. Трифонов, И.В. Добрычева // Инновационные технологии управления. Электромехатроника. – Томск, 2016. – С. 44.

Рубрика: Региональная экономика

УДК 338.27

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

В.А. Андреев
доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.
Владивосток. Россия

М.А. Сморчкова
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса.
Владивосток. Россия

Целью исследования является выявление наиболее характерных проблем организации процесса разработки прогноза социально-экономического развития Приморского края, и подготовка предложений по его совершенствованию с использованием модульной прогнозно-аналитической модели. Использована методика сравнительного анализа показателей социально-экономического развития Приморского края по 1-му варианту развития и фактически достигнутых значений макроэкономических данных по результатам 2015 года по 22 показателям, объективно отражающим изменения экономической и социальной жизни края.

Ключевые слова и словосочетания: *прогноз социально-экономического развития, макроэкономические показатели, прогнозно-аналитическая модель.*

ENHANCEMENT OF THE ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT PROGNOSIS OF A REGION ON EXAMPLE OF PRI-MORSKY KRAI

V.A. Andreev
Associate Professor of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

M.A. Smorchkova
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The aim of this study is to identify the most common problems of organization of the process of socio-economic development prognosis in the Primorsky krai, and preparation of proposals for its improvement within the use of a modular forecasting and analytical model. Used a methodology of comparative analysis of socio-economic development of Primorsky krai by the 1-st variant of development and actually achieved macroeconomic indicators as a result of 2015 for the 22-nd indicators which objectively reflect the changes in economic and social life of the region.

Keywords and phrases: *forecast of socio-economic development, macroeconomic indicators, forecasting and analytical model.*

Основной задачей при разработке прогноза социально-экономического развития субъекта Российской Федерации является выявление альтернативных вариантов развития региона, которые позволяют максимально использовать положительные или нейтрализовать негативные факторы, а также согласовать государственные и региональные интересы в рамах единой стратегической политики развития государства. Бюджетным кодексом РФ установлено, что прогноз социально-экономического развития на очередной финансовый год и плановый период разрабатывается путем уточнения параметров планового периода и добавления параметров второго года планового периода. Соответственно в пояснительной записке к прогнозу приводится обоснование его данных, в том числе их сопоставление с ранее утвержденными параметрами с указанием причин и факторов прогнозируемых изменений. Практика показывает, что качество прогнозирования социально-экономического развития субъектов Российской Федерации нуждается в совершенствовании, о чем свидетельствует систематический пересмотр уполномоченными органами исполнительной власти прогнозных показателей и часто значительное отклонение прогнозных показателей от реальных условий, в которых происходит развитие экономики и социальной сферы государства. Как результат, зачастую данные прогнозов являются недостаточно надежной информационной основой для последующего бюджетного планирования и разработки государственных программ.

Актуальность исследования обуславливается тем, что ошибки и неточности при разработке прогнозов социально-экономического развития, особенно на краткосрочную и среднесрочную перспективы, являются одной из причин неэффективного использования бюджетных и иных ресурсов, которые имеются в распоряжении государства. Не достижение значений прогнозируемых основных макроэкономических показателей, используемых в расчетах к проектам бюджетов субъектов Российской Феде-

рации, приводит к необходимости неоднократного внесения изменений в законы о региональных бюджетах в текущем году и на плановый период. Исследователи указывают на отсутствие единой методики оценки качества подготовленных прогнозов социально-экономического развития субъекта Российской Федерации, что можно считать существенным недостатком процесса прогнозирования [5].

Исследователи вопроса отмечают, что практически во всех методических подходах, связанных с оценкой состояния развития регионов, предлагается сворачивать многофакторную оценку в единый критерий – некий индекс развития, что несёт и потерю информации, и неадекватную оценку уровня развития. Следует отметить, что адекватная оценка уровня социально-экономического развития региона не может сводиться к некоторому одному показателю, а может быть достигнута только с использованием совокупности показателей, отражающих состояние каждой региональной подсистемы – экономической, социальной, инвестиционной и инновационной в отдельности [2].

В основе методологи исследования заложен сравнительный анализ показателей социально-экономического развития Приморского края по 1-му варианту развития и фактически достигнутых значений макроэкономических показателей по результатам 2015 года. Сравнительный анализ проведён по 22-м показателям, объективно отражающим изменения экономической и социальной жизни края с целью выявления и анализа отклонений прогнозных и фактических данных. В задачу исследования не входило проведение глубокого ретроспективного анализа изменений макроэкономических показателей. Целью исследования являлось выявление наиболее характерных проблем организации процесса разработки прогноза социально-экономического развития на уровне Приморского края, и подготовка предложений по его совершенствованию с использованием модульной прогнозно-аналитической модели.

На основании данных прогноза социально-экономического развития Приморского края на 2015 и плановый период 2016 и 2017, утвержденного распоряжением Администрации Приморского края от 16.09.2014 № 328-ра, и информации департамента экономики и развития предпринимательства Приморского края о фактически сложившихся показателей по итогам отчетного финансового года, проведен анализ основных макроэкономических показателей, принятых в расчетах к краевому бюджету на 2015 год (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ прогнозных и фактических данных социально-экономического развития Приморского края по итогам 2015 г.

Показатели	Вариант 1 прогноза[1]	Фактические данные, 2015 г.[2]	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
1	2	3	4	5
Численность населения (среднегодовая), тыс. человек	1943,9	1931,2	-12,7	-0,7
Индекс потребительских цен за период с начала года, к соответствующему периоду предыдущего года, %	105,1	115,5	10,4	х
Валовой региональный продукт (в основных ценах соответствующих лет), млрд руб.*оценка	712,5	674,7*	-37,8	-5,3
Индекс физического объема валового регионального продукта, в % к предыдущему году*оценка	104,8	100,3*	-4,5	х
Индекс промышленного производства, в % к предыдущему году	103,8	87,7	-16,1	х
Инвестиции в основной капитал, млн руб.	162529,7	116068,0	46461,7	-28,6
Индекс физического объема инвестиций в основной капитал, в % к предыдущему году	110,4	78,7	-31,7	х
Оборот розничной торговли, млн руб.	337730,5	341742,9	4012,4	1,2
Оборот розничной торговли, в % к предыдущему году	109,7	102,5	-7,2	Х
Объем платных услуг населению, млн руб.	149033,5	147605,1	-1428,4	-1,0

[1] Прогноз социально-экономического развития Приморского края на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов. Утвержден распоряжением Администрации Приморского края от 16 сентября 2014 года № 328-ра.

[2] Заключение контрольно-счетной палаты Приморского края на отчет Администрации Приморского края об исполнении краевого бюджета за 2015 год. Утверждено коллегией Контрольно-счетной палаты Приморского края (протокол от 19.05.2016 № 7).

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5
Объем платных услуг населению, в % к предыдущему году	102,2	100,4	-1,8	х
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, в целом по региону, руб.	35737,0	33811,7	-1925,3	-5,4
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в целом по региону, в % к предыдущему году	108,6	104,2	-4,4	х
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. человек	987,2	983,2	-4,0	-0,4
Численность безработных (по методологии МОТ), тыс. чел.	71,0	73,4	2,4	3,4
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения (на конец года), тыс. чел.	15,7	15,8	0,1	0,6
Уровень зарегистрированной безработицы (на конец года), % к экономически активному населению	1,5	1,58	0,08	х
Среднедушевые денежные доходы (в месяц), руб.	28763,9	34081,0	5317,1	18,5
Реальные денежные доходы населения, в % к предыдущему году	103,2	102,2	-1,0	х
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения), руб. в месяц	10535,7	12490,0	1954,3	18,5
Экспорт товаров, млн долл. США **предварительные данные	5089,0	3158,9**	-1930,1	-37,9
Импорт товаров, млн долл. США **предварительные данные	9753,4	3616,0**	-6137,4	-62,9

Примечание: сост. по [3].

Проведенный анализ показал, что практически по всем показателям социально-экономического развития Приморского края отмечается отклонение фактических данных от прогнозных. Так прогнозные данные на 2015 год являются завышенными по 14 показателям из 22-х. Например, валовый региональный продукт на 37,8 млрд рублей (оценка), инвестиции в основной капитал на 46461,7 млн рублей, индекс промышленного производства на 16,1 процентных пункта, объем платных услуг населению на 1428,4 млн рублей, экспорт товаров на 1930,1 млн рублей, импорт товаров на 6137,4 млн рублей. По 5-и показателям прогнозные данные являются заниженными. Индекс потребительских цен на 10,4 процентных пункта, численность безработных (по методологии МОТ) на 2,4 тысячи человек, оборот розничной торговли на 4012,4 млн рублей, среднедушевые денежные доходы в месяц на 5317,1 рубля, величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения) на 1954,3 рубля.

Результаты анализа указывают на существенное отклонение фактических данных от прогнозных по таким важнейшим показателям развития экономики региона как валовый региональный продукт (отклонение на 4,5%) и промышленное производство (отклонение на 16,1 %). Контрольно-счетной палатой Приморского края отмечалось, что официальные данные статистики, предоставленные Приморскстатом за январь-август 2014 года, подтверждали наличие рисков достижения показателей прогноза как в 2014 году, так и на период 2015–2017 гг. Недооценка факторов и рисков развития сферы производства товаров и услуг отразилась на корректности оценки показателей занятости населения. Так фактическая среднегодовая численность занятых в экономике Приморского края оказалось ниже на 4 тыс. человек относительно прогнозных данных. Весьма значительным является отклонение по показателю инвестиций в основной капитал. Так по первому варианту прогноза инвестиции прогнозировались в объеме 162,5 млрд рублей, фактические данные 116,0 млрд рублей (отклонение 31,7%).

Следует отметить, что только три показателя оказались фактически на уровне прогнозных значений. Это численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения (на конец года), уровень зарегистрированной безработицы (на конец года), реальные денежные доходы населения. Таким образом, выявленные существенные отклонения между прогнозируемыми и фактически достигнутыми значениями макроэкономических показателей указывают на недостаточную надежность параметров разрабатываемого прогноза социально-экономического развития Приморского края как информационной основы для бюджетного планирования. Как указывается в за-

ключении Контрольно-счетной палаты Приморского края на проект закона Приморского края «О краевом бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» не достижение прогнозируемых основных макроэкономических показателей, используемых в расчетах к проектам краевого бюджета, привело к необходимости неоднократно-го внесения изменений в закон Приморского края о краевом бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов. С учетом того, что данные прогноза являются информационной основой для разработки документов стратегического планирования, таких как государственные программы, ненадежность данных прогноза может обуславливать низкую результативность про-граммных мероприятий и не достижение целевых программных показателей, что, в свою очередь, требует корректировки как программ, так внесения изменений в краевой бюджет в части уточнения параметров финансирования.

Выводы. Для повышения надежности социально-экономического развития региона Приморского края следует принимать во внимание весь комплекс факторов и рисков, влияющих на развитие региона и государства в среднесрочный период. Отправной точкой процесса разработки прогноза должен служить комплексный ретроспективный анализ развития региона в предыдущие 5-7 лет, оценка текущего состояния региона, а также выявление основных значимых тенденций и факторов развития на последующие три года. Внедрение системного анализа, или применение в симбиозе конкретных методов и приемов разрешения многочисленных и многоплановых задач в социально-экономическом развитии Приморского края дает возможность разделить сложную региональную систему на определенные подсистемы, например, по отраслевому принципу с целью их самостоятельного исследования [1].

В зависимости от специфики развития базовых отраслей экономики региона требуется модификация методов прогнозирования и планирования с целью выработки таких прогнозов и планов, которые бы полностью учитывали данную специфику. Такой подход к прогнозированию может быть осуществлен постановкой критериев и задач межотраслевого планирования и развития экономической, инновационной и инвестиционных сфер, что повысит корректность формирования прогнозных данных по составляющим валового регионального продукта и отраслям промышленного производства. Такой подход к прогнозированию может способствовать формированию корректной информационной основы для разработки стратегии социально-экономического развития Приморского края и комплекса государственных программ [4].

Реализация этих принципов возможна на основе синтеза методов межотраслевого анализа и динамической оптимизации, в рамках построения прогноза социально-экономического развития в модельном комплексе с четырьмя прогнозно-аналитическими модулями:

– модуль формирования совокупного спроса;
– модуль оценки межотраслевых взаимодействий;
– модуль тестирования ресурсных ограничений;
– модуль оценки индикаторов уровня жизни.

Использование модуля формирования совокупного спроса может способствовать корректному определению перспективной динамики конечного потребления домашних хозяйств, валового накопления, государственных закупок, вывоза и ввоза, что обеспечит надлежащую информационную основу для расчета показателя валового регионального продукта. Структурные элементы модуля могут являться основой для построения макроэконометрической модели, наиболее полно учитывающей условия многомерной интеграции индикаторов социально-экономического развития региона.

Использование модульной прогнозно-аналитической модели позволит обеспечить решение наиболее характерной проблемы организации процесса разработки прогноза социально-экономического развития Приморского края, то есть устранить противоречивость прогнозных и фактических данных, и создать надежную информационно-аналитическую базу для бюджетного планирования и разработки комплекса государственных программ. Кроме того, требуется серьезное изменение организационного механизма прогнозного планирования. Представляется целесообразным нормативно установить участие контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации в процессе разработки прогнозов по основным макроэкономическим показателям, наделив их полномочиями на проведение экспертизы проекта прогноза и на согласование прогнозных параметров. Такая функция предварительного контроля с одной стороны, позволит наиболее корректно учитывать в программах целевые показатели, установленные документами стратегического планирования Российской Федерации, с другой стороны избавит от необходимости неоднократного внесения изменений в закон Приморского края о краевом бюджете.

1. Абрамова, М.И. Основные препятствия развитию отечественной хозяйственной системы / М.И. Абрамова // Социально-экономические тенденции развития мировых и российских рынков: теория и практика: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2015. – С. 9–12.

2. Герасимов, А.Н. Социально-экономическое развитие Северо-Кавказского федерального округа: индикаторы, эконометрические модели и прогнозы / А.Н. Герасимов, Е.И. Громов, Е.Г. Дьяченко // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1 (ч.1). – С. 207–212.

3. Заключение контрольно-счетной палаты Приморского края на отчет Администрации Приморского края об исполнении краевого бюджета за 2015 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ksp25.ru/files/folder_2/2016/zaklyuchenie_ksp_na_isp_kb_za_2015_god.pdf (дата обращения 18.02.2017).

4. Терентьева, Т.В. Территориальные факторы стратегического развития Дальневосточных регионов / Т.В. Терентьева, О.А. Козлова, Х.Л. До // Экономика региона. – 2016. – № 3(12). – С. 765–775.

5. Тэйслина, О.Г. К вопросу о перспективных направлениях государственной региональной политики в РФ / О.Г. Тэйслина // Социально-экономические тенденции развития мировых и российских рынков: теория и практика: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: ССЭИ РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2015. – С. 31–34.

Рубрика Региональная экономика

УДК 33.025

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ С ГОСУДАРСТВЕННЫМ УЧАСТИЕМ НА ТЕРРИТОРИИ УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА В 2016 ГОДУ

П.К. Андрейченко
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Е.В. Султанова
канд. социол. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Данная статья посвящена реализации проекту государственно-честного партнерства в городе Уссурийске Приморского края в 2016 году. Рассмотрен опыт реализации президентской программы «Жилье для российской семьи» жилой микрорайон «Радужный» в городе Уссурийск.

***Ключевые слова и словосочетания**: государственно-частное партнерство, инвестиции, инвестиционные проекты, Приморский край, город Уссурийск, бюджетные средства.*

POSITIVE PRACTICE OF THE REALIZATION OF INTEGRATED INVESTMENT PROJECTS WITH STATE PARTICIPATION IN THE TERRITORY OF THE USSURIY CITY DISTRICT IN 2016

P.A. Andreichenko
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

E.V.Sultanova
Cand. Sociology. Sci., Associate Professor, Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article is devoted to the implementation of the project of public-honest partnership in the city of Ussuriisk, Primorsky Territory in 2016. The experience of implementing the presidential program "Housing for the Russian family" is considered in the residential micro district "Raduzhny" in the city of Ussuriysk.

***Keywords and phrases:** public-private partnership, investments, investment projects, Primorsky Krai, Ussuriysk city, budgetary funds.*

В экономике ряда развитых, а в последние десятилетия и развивающихся стран возникла особая форма взаимодействия бизнеса и власти. Речь идет о партнерстве государства и частного сектора, обозначаемого обычно термином Public-Private Partnership (PPP). В российской литературе принят термин «государственно-частное партнерство» (ГЧП). ГЧП представляет собой институциональный и организационный альянс государственной власти и частного бизнеса с целью реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности – от развития стратегически важных отраслей экономики до предоставления общественных услуг в масштабах всей страны или отдельных территорий. Бурное развитие многообразных форм ГЧП во всех регионах мира, их широкое распространение в самых разных отраслях экономики позволяют трактовать эту форму взаимодействия государства и бизнеса как характерную черту современной смешанной экономики [1].

Интерес к схеме государственно-частного партнерства в последнее время переживает очевидный бум. Связано это с задачами и проблемами современного этапа экономического развития страны. Становится очевидным, что коррупционный аппарат власти, неэффективная бюджетная сфера, слабая конкуренция, чрезмерная централизация федеральных полномочий стали препятствиями на пути модернизации страны.

Эта задача усугубляется отсутствием инвестиций и оттоком средств из страны, но, при этом становится понятным, что одними деньгами существующие проблемы не решить. Назрела необходимость искать структурные решения и новые механизмы управления.

Во многих инвестиционных проектах непосредственным участником является государство в лице правительственных и муниципальных органов власти. Мотивом участия государства в инвестиционных проектах чаще всего не является непосредственно коммерческая выгода. Государство — это спонсор, гарант или кредитор, который заинтересован прежде всего в действующем объекте, имеющем народнохозяйственное значение.

Например, государство может участвовать в создании объектов инфраструктуры, публичного сектора экономики (школ, детских садов и т.п.). Своим участием оно может способствовать развитию тех отраслей, которые оказывают мультипликативный эффект на развитие экономики в целом или на формирование отдельных рынков (труда, капитала и др.).

За последние годы в Российской Федерации большое распространение получила практика реализации инвестиционных проектов с участием государства посредством включения их в государственные программы.

Для примера, в настоящее время в Приморском крае принято более 15 государственных программ, предусматривающих в том числе мероприятия, направленные на поддержку предпринимательских инициатив, на привлечение инвестиций в экономику края и участие федерального и краевого бюджетов в финансировании отдельных инвестиционных проектов, имеющих большое экономическое или социальное значение для края [2].

Государство должно выделять бюджетные средства на реализацию инвестиционных проектов, т.к. повышение инвестиционной ориентации бюджетной системы – важнейшая задача государства на современном этапе.

Важнейшим источником средств на капитальные вложения является прямое финансирование из государственного бюджета или предоставление льготных инвестиционных кредитов государственным финансовым институтам. Вложения производятся в социальную сферу, в строительство жилья, ремонт и строительство дорог, создание инженерной инфра-структуры, в научную сферу.

Одним из положительных примеров по реализации комплексных инвестиционных проектов с государственным участием на территории Уссурийского городского округа в 2016 года может служить жилой микрорайон «Радужный» в городе Уссурийске, торжественное открытие которого состоялось 02 июля 2016 года.

Уссурийский городской округ (до 25 марта 2005 года район) – муниципальное образование на территории Приморского края. Округ расположен в самом центре Приханкайской равнины. На западе граничит с КНР, на юге – с Надеждинским и Хасанским районами (на юго-западе), Артёмовским городским округом, Октябрьским и Михайловским районами на севере и Шкотовским районом на востоке. Административный центр и единственный город в округе – Уссурийск – крупный транспортный узел и промышленный центр. Площадь округа 3690 км².

В районе жилом микрорайоне «Радужный» будет построено 400 тыс. кв. метров комфортного малоэтажного жилья, – детские сады, школы, медицинские учреждения и торговые центры. Микрорайон находится в черте г. Уссурийска, в 10 минутах езды от центра. В микрорайоне запроектирована полная газификация, включающая в себя индивидуальное газовое отопление, приготовление пищи на газу и электрогазогенераторы. Отличительная особенность – комплексное освоение территории размером 400 гектаров.

Цель проекта – создание мультиформатного района, основанного на фундаментальных жизненноважных ценностях, – здоровье, безопасность, комфорт, сохранение культурных традиций. В пешей доступности разместятся 1 общеобразовательная школа на 640 учеников, 2 дошкольных образовательных

учреждения на 455 мест, физкультурно-оздоровительный комплекс. Действующая Управляющая компания, благоустройство, ком-форт и безопасность, закрытая территория.

Основной миссией проекта «Радужный» является создание нового уровня жизни, с основными принципами, построенными на обеспечении здорового образа жизни, безопасности, комфорта, экономичности содержания жилья и социальных объектов, поддержка и развитие культурных ценностей.

Питомник декоративных растений и производство рулонного газона находится также на территории района, что позволяет наиболее быстро и качественно создавать комфорт для жителей.

Отдыхают и занимаются спортом жители района на уже полюбившейся всем, территории отдыха, где также проходят праздники и спортивные мероприятия. Здесь находятся уютные бульвары, парки, скверы, искусственные водоемы, велосипедные дорожки, рекреационная зона вдоль реки Комаровка [3].

В микрорайоне «Радужный» в эксплуатацию уже введено 8 малоэтажных домов для 120 семей, это около 10 тысяч квадратных метров современного и комфортного жилья. Это уникальный пример комплексного освоения территории – здесь можно жить, отдыхать и работать.

А еще этот район, один из первых реализовавший Президентскую программу «Жилье для российской семьи». За счет того, что часть стоимости квадратного метра жилой площади субсидируется государством, у жителей Приморского края есть возможность приобрести жилье по цене значительно ниже рыночной, что в свою очередь помогает закрыть квартирный вопрос многим семьям, в том числе многодетным [4].

Земля, на которой возводится микрорайон, принадлежит застройщику, но много было сделано и администрацией Уссурийского городского округа для того, чтобы подвести все необходимые коммуникации.

Сегодня уже нужно думать о развитии социальной сферы и сферы обслуживания. В этом году в пределах данного микрорайона запланировано строительство детского сада на 180 мест за счет средств федерального, краевого и местного бюджета, застройщик же в свою очередь безвозмездно передал администрации города участок земли, на котором и будет располагаться данный социальный объект.

По мнению губернатора Приморского края Владимира Миклушевского, это результат успешного взаимодействия администрации, муниципалитета и застройщика.

Это конечно не единственный пример успешной реализации комплексных инвестиционных проектов с государственным участием в Приморском крае и, подводя итог, можно сделать вывод о том, что приоритетными инструментами политики государства по улучшению российских инвестиционных возможностей на глобальных рынках в краткосрочной перспективе является развитие инвестиционно-проводящей системы и создание системы продвижения инвестиционных проектов.

Задача государства – заботиться о повышении благосостояния населения, так как средства населения являются одним из основных источников инвестиций. Важную роль в российской экономике играют и иностранные вложения, которые позволяют повысить производительность труда, создать новые рабочие места с высоким уровнем оплаты путем внедрения новых технологий как в производстве, так и в управлении.

Таким образом, можно сказать, что привлечение инвестиций в экономику любой территории необходимо для обеспечения занятости, повышения уровня доходов населения, роста налогооблагаемой базы. А непосредственное и глобальное влияние на это оказывает эффективная государственная политика по поддержанию благоприятного инвестиционного климата в стране.

---

1. Частно-государственное партнерство: состояние и перспективы развития в России: аналитический доклад. – М.: Институт экономики РАН, Национальный инвестиционный совет, 2016. – С. 14.

2. Официальный сайт Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.primorsky.ru/

3. Жилье для российской семьи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://программа-жрс.рф/subject/135/project/1803/

4. Официальный сайт Администрации Уссурийского городского округа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.adm-ussuriisk.ru/

Рубрика: Экономическая безопасность

УДК 334:614-001.18

ПРАКТИЧЕСКОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБУЗ «ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА №1»

В.Б. Артемьев
бакалавр, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

М.В. Мишин
бакалавр, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

На современном этапе развития государственной модели хозяйствования в приоритетных социальных отраслях большую значимость представляют усилия по обеспечению конкурентоспособности субъектов, ранее находившихся на условном положении «естественных монополий». Для этого необходим качественный анализ фактических значений экономических показателей, характеризующих хозяйственную деятельность предприятия, спрогнозировать их значения на перспективу выбранным предпочтительным методом, доказать практическую значимость.

Ключевые слова и словосочетания: *метод линейного тренда, прогноз продаж, медицинские услуги, государственное учреждение здравоохранения.*

PRACTICAL USE OF FORECASTING METHODS OF EFFICIENCY OF ACTIVITY OF GBUZ «PRIMORSKIY REGIONAL HOSPITAL № 1»

A.V. Artemiev
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

M.V. Mishin
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

At the present stage of development of the state model of managing in priority social branches the larger importance is represented by efforts on ensuring competitiveness of the subjects which were earlier on conditional position of "natural monopolies". It is important to predict their values on prospect by the chosen method, to give them a conditional comparative assessment and, the most important, to prove their practical importance.

Keywords and phrases: *method of a linear trend, sales forecast, medical services, State Healthcare Institution.*

В качестве метода для адекватного прогнозирования эффективности деятельности ГБУЗ «Приморская краевая клиническая больница №1» был избран метод аналитического выравнивания (экстраполяция тренда), основанный на выборе аналитической зависимости показателя от времени. Немаловажным фактором при выборе метода стало отнесение исследования к I уровню сложности и II уровню обширности [1, с. 2]. Этот метод имеет две важные особенности: во-первых относительная ошибка должна быть в пределах 6% (на практике, 6–10%) [2, с. 256]; во-вторых, период, на который прогнозируются данные, не должен превышать одной трети изучаемого периода. Прогнозирование данным методом осуществляется экстраполяцией динамики линии тренда на перспективные, теоретические уровни. Не-

обходимостью для использования метода оказалось использование в качестве количественных показателей объемов продаж относительных величин в денежном (рублевом) выражении.

Рис. 1. Исходные данные объема продаж для ГБУЗ «Приморская краевая клиническая больница №1»

Данные (рис. 1) представлены последовательно и помесячно за период 2014-2016 гг. Для придания конечного вида исходным данным потребовалось вычисление скользящей средней, которая «выровняла» ряд для большей точности прогноза и удобства анализа путем скольжения по периодам с вычислением среднего арифметического на основе трех точек периода (рис. 2).

Формула вычисления скользящей средней представляется такой [3]: $Y_3 = \frac{Y_{i-1} + Y_i + Y_{i+1}}{3}$

Рис. 2. «Выровненные» данные методом скользящей средней

Для непосредственного вычисления тренда понадобились формулы для линии тренда [4, с. 447–451]:

$$b = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} x_i y_i - nxy}{\sum_{i=1}^{i=n} x_i^2 - nx^2}; \quad a = y \pm bx;$$

Для проверки точности тренда потребовались формулы аппроксимации и детерминации соответственно [Там же]: $F = \frac{R^2}{1-R^2} \; \frac{n-k-1}{k}$;

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{n} (i - y_i)^2}{\sum_{i=1}^{n} (y_i - y)^2}$$

где y_i – значения наблюдаемой переменной, $\acute{y}$ – среднее значение по наблюдаемым данным, $\hat{y}_i$ – модельные значения, построенные по оцененным параметрам; R^2 – коэффициент детерминации, n – количество наблюдений, k – число объясняющих переменных. Коэффициент аппроксимации оказался равен 0,63.

Итогом стало построение линии тренда (рис. 3):

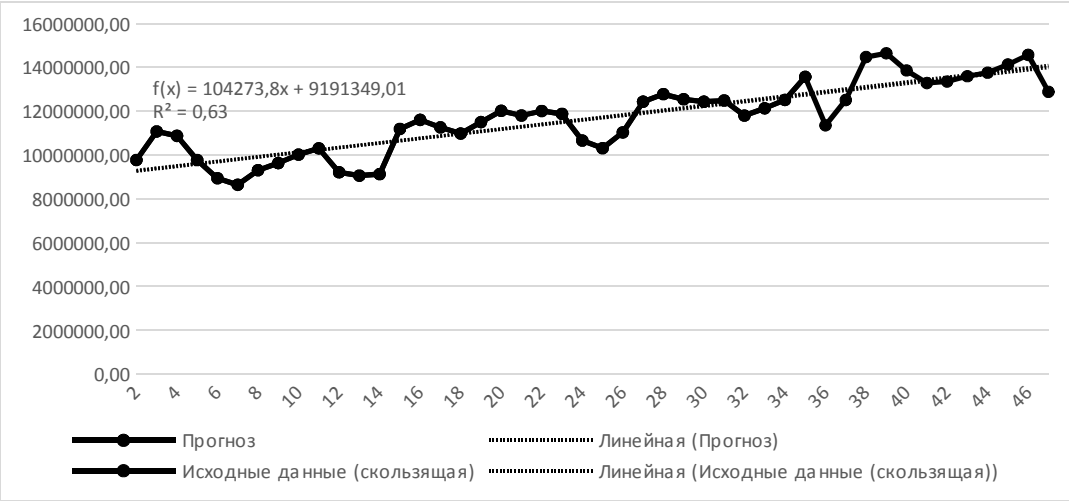


Рис. 3. Линейный тренд с экстраполяцией на перспективные временные периоды

В интересах практической значимости прогноза необходимо проанализировать динамику тренда на начальный и конечный периоды (таблица 1), недостаточно сделать очевидный вывод о свойстве полученного тренда как "восходящий" (хотя, это тоже значимое свойство вычисленной нами линии тренда).

Таблица 1

Динамика объема продаж 2015 г. в сравнении с 2017 г.

	Значение объема продаж		
Период	2015	2017	Прирост в 2017 г. относительно 2015 г.
Январь	9056993,54	11350483,30	125%
Февраль	9125256,21	12506285,36	137%
Март	11186933,35	14465925,80	129%
Апрель	11601881,99	14637002,09	126%
Май	11257887,29	13855286,71	123%
Июнь	10974749,64	13279859,49	121%
Июль	11498275,35	13349055,77	116%
Август	12013778,89	13591717,21	113%
Сентябрь	11797518,23	13751142,44	117%
Октябрь	12004741,32	14128046,12	118%
Ноябрь	11872742,33	14564140,58	123%
Декабрь	10656868,25	12880924,44	121%

Таким образом, в результате исследования по исходным данным определен линейный тренд с экстраполяцией на период 2017 г. как практически значимым методом прогнозирования. Показатели тренда охарактеризовали его как восходящий с ростом от 2015 г. до 2017 г. (табл. 1).

1. Белова, А.А. Тренд-сезонные экономические процессы и их анализ / А.А. Белова // Электронный вестник Ростовского социально- экономического института. – 2015. – №3-4 – 1159 с.

2. Астафурова, И.С. Статистические методы прогнозирования практически значимые для оценки основных показателей деятельности предприятия / И.С. Астафурова, О.Ю. Щукина // Сборник докладов VII-й Международной научной конференции «Актуальные вопросы современной экономической науки»; отв. ред. А.В. Горбенко. – Липецк: Издательский центр «Гравис», 2012. – 292 с.

3. Бучацкая, В.В. Программный комплекс расчета моделей прогнозирования / В.В. Бучацкая, Д.В. Студенцов // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 4: Естественно-математические и технические науки. – 2015. – №2 – 161 с.

4. Симанков, В.С. Выбор методов прогнозирования при исследовании сложных систем / В.С. Симанков, В.В. Бучацкая // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Естественно-математические и технические науки. – 2012. – Вып. 2. – 101 с.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 334

МУНИЦИПАЛЬНО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

А.И. Бережной
бакалавр, 3 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье представлены результаты исследования и анализа механизма партнерского взаимодействия муниципальных властей и частного сектора экономики, выделены основные преимущества механизма муниципально-частного партнерства как формы привлечения частных инвестиций в объекты муниципальной собственности при реализации социально значимых проектов. Результаты исследования могут быть применены для совершенствования политики в области развития сферы муниципально-частного партнерства Находкинского городского округа/

Ключевые слова и словосочетания: *инвестиции, муниципальная сфера, партнёрство, инвестиции, формы, реализация.*

MUNICIPAL AND PRIVATE PARTNERSHIP AS MECHANISM OF DEVELOPMENT OF THE NAKHODKA CITY DISTRIC

A.I. Berezhnoy
Bachelor, 3 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Results of a research and the analysis of the mechanism of partner interaction of municipal authorities and the private sector of economy are presented in article, the main advantages of the mechanism of municipal and private partnership as forms of attraction of private investments into objects of municipal property are marked out at implementation of socially important projects. Results of a research can be applied to improvement of policy in the field of development of the sphere of municipal and private partnership of the Nakhodka city district.

Keywords and phrases: *investments, municipal sphere, partnership, investments, forms, realization.*

Современные муниципальные образования реализуют социально-значимые проекты в границах своих территорий. Для более успешной реализации необходимы новые, более стабильные и действенные партнёрские отношения. Такие отношения возможны при условии, что будет найдена возможность двухсторонненого сотрудничества между муниципальным образованием и хозяйствующим субъектом, что представляет собой форму муниципально-частного партнёрства.

Актуальность данной статьи заключается в рассмотрении подсистемы государственно-частного партнёрства, а именно муниципально-частного партнерства и его значения для развития территорий муниципальных образований.

Научная новизна заключается в исследовании муниципально-частного партнерства как механизма развития Находкинского городского округа.

Цель статьи – определить особенности взаимодействия частного капитала и муниципальной собственности, как одного из основополагающих аспектов развития экономики Находкинского городского округа. Цель достигается решением следующих задач: определить предпосылки реализация проектов муниципально-частного партнерства Находкинского городского округа и рассмотреть партнерские отношения в области взаимодействия государственного и частного капитала.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и наблюдение.

При запуске механизмов муниципально-частного партнерства на территории муниципального образования решаются следующие задачи:

– приток дополнительных частных инвестиций в хозяйственные сферы муниципального образования;

– максимально эффективное управление муниципальным имуществом;

– совершенствование транспортной инфраструктуры и системы пассажирских перевозок;

– отлаживание механизмов работы сферы ЖКХ, развития инфраструктуры жилищного фонда;

– управление над объектами электроснабжения и повышение качества услуг электроснабжения;

– совершенствование управления сферой здравоохранения лечебно-профилактической и схожей деятельности на территории муниципалитета;

– управление объектами туристского назначения, рекреационного и спортивного[4, с.78].

Вопросы слаженных партнёрских отношений в сфере муниципально-частного партнёрства интересуют органы местного самоуправления большинства муниципалитетов. Муниципальные власти сильнее, чем когда-либо осознают необходимость развития муниципально-частного партнёрства в рамках повышения качества жизни территорий и максимально продуктивного функционирования инфраструктуру территории муниципалитета [1, с.22].

К примеру, среди ближайших направлений развития сектора муниципально-частного партнёрства можно обратить повышенное внимание на переход к инновационной форме экономического управления, что происходит гораздо быстрее при условии притока частного бизнеса.

Таким образом, взаимодействие частного капитала и муниципальной собственности является одним из основополагающих аспектов развития экономики территории Находкинского городского округа, тем не менее, для его успешной реализации необходимо пересмотреть один из главных принципов.

Существует ничем не подтверждённое ошибочное мнение, что муниципально-частного партнёрство, как одна из форм и моделей экономических отношений может отбросить территорию муниципального образования далеко назад в своём развитии.В то время как именно эта модель помогает развить и удержать наиболее западающие инфраструктурные составляющие территорий.

Муниципально-частное партнёрство подразумевает под собой возможность объединения двух видов материальных и нематериальных ресурсов: местных и частных. Данное действие позволит на достаточно выгодных условиях оказывать услуги и создавать общественные блага в ранее упомянутых сферах: здравоохранение, социальная защита, оказание медицинских услуг [5, с.61].

Так, к примеру, в рамках мероприятий, направленных на развитие муниципально-частного партнёрства Находкинского городского округа, администрацией Находкинского городского округа в течение 2016 года продолжалась работа по заключению и реализации соглашений о социально-экономическом сотрудничестве.

Основная цель заключения таких соглашений – мобилизация ресурсов для решения задач и устранения проблем в сфере социально-экономического развития Находкинского городского округа, повышение качества жизни, развитие социально-бытовой сферы и инфраструктуры. На сегодня, на территории муниципального образования Находкинского городского округа уже действуют проекты муниципально-частного партнёрства в сфере ЖКХ, строительства, благоустройства. Есть и проекты, находящиеся на рассмотрении у главы города.

Вышесказанное позволяет сделать предварительный вывод, что в современных рыночных отношениях взаимодействие муниципалитета и частного бизнеса в большей степени необходимость, чем дань моде.

Видится целесообразным предположить, что именно такое взаимодействие должно развиваться на постоянной основе, несмотря на многообразие форм взаимодействия по причине различных поставленных целей, установок и возможностей частных партнёров.

В данном случае складывается пропорция, что чем сильнее муниципальный бюджет, тем больше возможностей у муниципалитета вмешиваться в различные социальные сферы, при его недостатке роль частных капиталов усиливается. Посредством последнего регулируются социально-экономические отношения и убавляется социальная напряжённость в муниципалитете.

В условиях экономического спада, когда происходит «шатание» действующей экономической системы усматривается процесс введения бюджетных ограничений, что прямо пропорционально сказывается на развитии бюджетных процессов территории.

Опять же, в условиях сокращения бюджетов муниципальных образований возникает острая потребность в инвестициях со стороны и в рациональном их использовании в сферах бюджетного процесса и социальной сфере.

Несмотря на то, что процесс муниципально-частного партнёрства достаточно действенен, в среде теоретиков нет единого мнения об определении данного процесса и различные авторы предполагают отличительные трактовки понятия. Конечно же, трактование не искажает виды, формы, специфики реализации партнёрства, но возникает острая необходимость в едином мнении относительно дефиниции [2].

Во избежание коллизий, многие субъекты Российской Федерации стали принимать свои местные региональные законы и вводить их в жизнь.

Проект закона содержит, на наш взгляд, достаточно удачное определение муниципально -частного партнерства – это долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество публичного и частного партнеров, направленное на реализацию проектов муниципально-частного партнерства, в целях достижения задач социально- экономического развития Находкинского городского округа, повышения уровня доступности и качества публичных услуг, достигаемое посредством разделения рисков и привлечения частных ресурсов.

Подобный документ позволяет чётко определить, что муниципально-частный партнёр-это отечественное или иностранное юридическое лицо, которое осуществляет свои действия в соответствии с соглашением о партнёрстве и выполняют свои действия в соответствии с результатами конкурса и возложенными на них правами. Такой документ, полученный на основании конкурсного подхода целиком и полностью исключает субъективность относительно распределения или перераспределения бюджетных средств [3, с.57].

Так же, конкурсное определение частного партнера исключает субъективный подход по направлению бюджетных средств на финансирование инвестиционных проектов, реализуемых с привлечением частных фирм.

Взаимодействие и выгода муниципально -частного партнерства при реализации проектов Находкинского городского округа заключается в том, что публичный партнер получает возможность в большем объеме и более качественно выполнить возложенные на него действующим законодательством задачи, а частный партнер на условиях распределения рисков привлекает собственные и привлеченные денежные средства и компетенции и выполняет возложенные на него заключенным соглашением функции.

Основные векторы инвестиционной политики направлены на эффективное использование частных инвестиций в целях решения ключевых задач развития территории Находкинского городского округа реализацию пакета инвестиционных проектов в форме муниципально -частного партнерства, имеющих значительный структурный и социально-экономический эффект.

Реализация инвестиционных приоритетов обеспечивает преодоление инфраструктурных ограничений развития экономики, модернизацию инфраструктурных отраслей, повышение конкурентоспособности базовых секторов экономики, создание инновационных производств с высокой добавленной стоимостью и поддержку основных секторов, включая агропромышленный комплекс и жилищное строительство, что будет иметь своим результатом повышение качества и уровня жизни населения

При должном уровне разработанности данных аспектов будет создана устойчивая система привлечения предпринимателей в область совместного хозяйствования с муниципальным сектором Находкинского городского округа, что позволит стабильно развивать совместный предпринимательский и муниципальный сектор, а также совершенствовать саму систему их взаимоотношений.

Немаловажно, что область партнерства затрагивает не только федеральный уровень, но в большей степени функционирует на уровнях ниже, в регионах, на уровне местных органов власти. Опыт более развитых в этом отношении стран показывает, что партнерства не развивались самостоятельно, спонтанно, а были внесены в процессы децентрализации власти, в том числе экономической власти.

Основное развитие произошло именно благодаря деятельности местной власти, а также частному сектору каждого муниципалитета, которые переняли на себя в области данного вида отношений некоторые функции, что благотворно повлияло на общий уровень развития сектора муниципально-частного партнерства Находкинского городского округа.

Муниципальные учреждения Находкинского городского округа должны обеспечивать устойчивое развитие предпринимательства в округе путем воздействия на инфраструктуру государственного субъекта, оказывая помощь предпринимательскому сектору, опираясь на особенности краевого развития.

Такой децентрализованный подход к развитию предпринимательства является наиболее эффективным в силу географических особенностей нашей страны различий в экономиках регионов. При этом мотивы для развития собственного региона у муниципалитетов больше, чем у федеральных структур. Таким образом, децентрализация создает условия для возникновения мотивов взаимовыгодного партнерства муниципального и частного секторов экономики в каждом отдельном муниципальном образовании.

Таким образом, можно сделать вывод, что муниципально -частного партнерство-эта та необходимая форма сотрудничества, которая позволит не только развить западающие муниципальные сферы муниципального образования Находкинского городского округа, но и развить социально-экономическую составляющую территории посредством привлечения частных инвестиций.

1. Атаманчук, Г.В. Государственное управление (организационно-функциональные вопросы): учеб. пособие / Г.В. Атаманчук. – М.: Экономика, 2014. – 456 с.
2. Гричук, А.Г. К вопросу об эффективности муниципального управления / А.Г. Гричук // ЧиновникЪ. – 2013. – № 304 (31).
3. Зуев, С.Э. Государственная региональная политика: подходы к оценке эффективности / С.Э. Зуев // Управленческое консультирование. – 2014. – № 4. – С. 56–58.
4. Муниципальное управление: учеб. пособие для вузов / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, Е.С. Савченко и др.; под общ. ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Академия наук социальных технологий и местного самоуправления. – М.: Муниципальный мир, 2014. – 560 с.
5. Яговкина, В. Муниципальный контракт / В. Яговкина // Глава местной администрации. – 2015. – №12. – С. 61–63.

Рубрика: Социология управления

УДК: 374.3

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

А.А. Борисов
бакалавр, 3курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье рассматриваются проблемы развития государственного и муниципального развития в сфере образования, которые являются более чем актуальными, тем более, когда речь заходит об уровне контроля образования. Ведь именно данная сфера является основой механизма развития не только муниципалитета, но и государства.

Ключевые слова и словосочетания: *сфера образования, учебные заведения, образовательная деятельность, уровень образования, интеллектуальная деятельность.*

PROBLEMS AND THE PROSPECTS OF ACTIVITY OF LOCAL GOVERNMENT BODIES IN THE FIELD OF EDUCATION OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

A.A. Borisov
bachelor, 3 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In article problems of development of the state and municipal development in education which are more than urgent, especially, when it comes about education control level are considered. This sphere is a basis of the development mechanism not only municipality, but also state.

Keywords and phrases: *education, educational institutions, educational activity, education level, intellectual activity.*

С момента развала Советского Союза и появления колоссальной нестабильности в сфере образования, Российская Федерация по сей день реструктуризирует и пытается достичь оптимального алгоритма в достижении максимального уровня обучения подрастающего поколения. Привлечения специалистов образовательной деятельности, решение кадровой политики и экономической стабильности, прогрессивно повлияли на развитие современного образования, как на государственном, так и на муниципальном уровне.

Актуальность данной статьи заключается в исследовании проблем и перспектив деятельности органов местного самоуправления в сфере образования.

Научная новизна заключается в рассмотрении перспективных решений и выявлении новых проблем в деятельности органов местного самоуправления Находкинского городского округа.

Цель статьи – изучить насущные проблемы и перспективы развития образовательной деятельности муниципального уровня Находкинского городского округа. Достичь поставленной цели можно через решение следующих задач: проанализировать рабочую деятельность управления образования, найти недостатки в деятельности управления образования, изучить проблемы касающиеся сферы образования, выявить перспективы развития сферы образования и учебной деятельности.

На территории Находкинского городского округа располагается 24 общеобразовательных учреждения, 38 учреждений дошкольного образования и 11 учреждений дополнительного образования в которые входят Детские юношеские школы, центр физической культуры и спорта, Дом детского творчества, Станция юных техников, Арт-центр, Дом детского и юношеского туризма и экскурсий и Центр внешкольной работы. Контроль за данными организациями осуществляет управление образования администрации Находкинского городского округа в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года [5].

После проведения мониторинга Управлением образования администрации Находкинского городского округа в 2016 году по удовлетворенности потребителей услуг качеством образования, в котором приняли участия 1065 родителей и людей обучающихся в подведомственных образовательных учреждений, можно выделить что, среди показателей характеризующих общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность, самый низкий показатель был выявлен в возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах, выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях. Причина этому как показывают исследования низкая эффективность бюджетных расходов образовательных организаций находкинского городского округа [1].

Как отмечено президентом Российской Федерации В.В. Путиным, что системы финансирования должны быть направлены на повышение качества образовательных услуг, эффективного расходования ресурсов и повышение зарплаты преподавателей. В то же время нельзя забывать об ответственности учебных заведений за учебный процесс. Соответственно на первый план выходит необходимость оценивания качество преподаваемых знаний. В связи с этим необходима рейтинговая политика между учебными заведениями, которая будет оцениваться по качеству обучения учащихся. Но преобразования осуществления учебной деятельности непосредственно касается как учащихся, так и тех, кто осуществляет эту деятельность. Преподавательский состав непосредственно должен пополняться как новыми специалистами с соответствующим образованием, так и подвергаться периодической аттестации в соответствии со статьей 49 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [4].

Образование федерального и муниципального уровня должно соответствовать всем критериям современной образовательной политики, в соответствии с изменением этических качеств современного поколения. Институты, разрабатывающие подход к осуществлению образования, должны учитывать все изменения прогресса которые касаются обучающегося слоя населения. Из этого следует, что необходимо проводит постоянные исследования, как в области актуальности информации предлагаемой участникам образовательной деятельности, так и в области морально психологического подхода к обучающимся в данных заведениях.

Выходя на современный уровень развития, обмениваясь опытом с различными развитыми странами, не редко обсуждается качество даваемого образования СССР. Образования данного уровня включало в себя высокий уровень и качество обучения, доступность получения образования для всех желающих, основываясь на бесплатной, конкурсной программе. Образование на коммерческой основе не только дает осложнение в доступности к нему, но и кардинально подрывает общий уровень образования в целом. Материально-техническая база государственных учреждений кардинально отстает от коммерческих организаций, так как приток денежных средств ведет за собой цепочку естественных последствий. Обеспечение заведений по последнему слово техники и соответствующими ремонтами обеспечивает их советующим рейтингом и притягивает участников. Достойная заработная плата обеспечивает, притоком преподавательского состава который соответственно повышает уровень образования в данных учебных заведениях.

Каждое учебное заведение оценивается не только по уровню его материально-технической базы, но и по качеству образования. Качество образования оценивается посредством проведения соответствующих олимпиад и соревнований в интеллектуальной деятельности среди участников учебных заведений. По выпуску из данных организаций участники сдают экзамены на соответствие полученного образования. В течение многих лет изучениие аттестации выпускников было насыщенной темой и в 2007 году была введена экспериментальная модель Единого Государственного Экзамена. На данный момент ЕГЭ – это форма государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ГИА). На территории Российской Федерации ЕГЭ организуется и проводится

Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзором) совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (ОИВ). И регламентируется № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года [3].

У ЕГЭ так же существуют определенные минусы. Хоть данный фильтр подготовленности учеников и определяет уровень подготовки, но также и влияет отрицательно на нее. Преподавательский состав начинает акцентировать внимание на подготовке к сдаче непосредственно к экзаменам, а не обучая их навыкам и знаниям пригодящиеся им в дальнейшей рабочей деятельности. Ученики тем временем начинают зацикливаться на сдаче данного экзамена, параллельно этого переставая воспринимать, программу обучения [6].

Преподнося обучающую информацию ученикам, основная масса преподавательского состава заинтересована непосредственно в получении заработной платы от проведения количества часов с учащимися, а не от количества знаний переданных ученикам. Поперек этой, уже устоявшийся системы, идет только преподавательский состав, обучавшийся и получивший педагогическое образование в школах и вузах СССР. У них такая точка зрения, что человек должен получить соответствующие знания, к которым стремились в то время, пока не появилась коррупционная составляющая, и что новая политика на корню убивает всю образовательную деятельность, лишая учащихся новых знаний. Введение в систему образования оценивание преподавателя по знаниям ученика, позволит решить непосредственно проблему, но оценивать их должны только независимые комиссии. Так как показывает борьба за статистику образования международного уровня, оценивая самих себя, все учебные организации начали снижать уровень образования, ставив завышенные балы, тем самым повышая статус данного учебного заведения.

Одна из версий снижения уровня образования является политика управления населения на государственном уровне. Так как в мире современных технологий информационные ресурсы находятся в шаговой доступности, и получение информации является облегчено по максимуму, каждый гражданин своей страны может провести собственный анализ всех действий государственной политики, как в сфере образования, так и в любой сфере. Соответственно наличие данного более эрудированного класса людей становится все больше и больше, тем самым подрывая как авторитет собственного государства, так и устоявшуюся систему управления населением. Наличие обделенного населения в сфере образования, гарантирует появление рабочего класса, зарабатывающего непосредственно физическим трудом. Человек развитый интеллектуально никогда не будет трудиться физически [4].

Развитие уровня образования, как говорилось выше, должно находиться в постоянной модернизации и совершенствовании, для этого необходимо:

– наличие в институтах развития образования профессорского состава соответствующего уровня, с обеспечением всех ресурсов для осуществления данной деятельности и привлечением перспективных кадров, как молодых специалистов, так и специалистов в данной сфере работающих по другим направлениям из-за не обеспеченности и отсутствия перспектив в работе по специальности;

– стабилизирование и уравнивание экономической составляющей в сфере образования, непосредственно с повышением уровня бюджета и обеспеченности всех государственных и муниципальных организаций должными ресурсами, для повышения конкурентоспособности коммерческим организациям;

– привлечение кадрового состава и состава учащихся;

– повышение уровня доступности образования во всех направления обучающих организаций;

– непосредственный контроль за образовательными учреждениями, уровнем и качеством даваемых знаний, распределением бюджетной базы;

– актуализировать интеллектуальную деятельность;

– развитие учебных процессов по всем направлениям;

– развитие кружков и лучших качеств учащихся до максимального уровня;

– развитие интеллектуального мышления учащихся, заставляя рационально мылить, оспаривать, анализировать и делать соответствующие выводы;

– проведение повышения квалификационного уровня преподавательского состава, контролируемые аттестации на наличие соответствующего допуска к обучению.

– извлечь коррупционную составляющую органов образования усовершенствовав систему контроля [2].

Таким образом, проанализировав весь механизм деятельности управления образования можно сделать вывод, что развитие и усовершенствование всех составляющих компонентов данной сферы является очень трудоемкой и кропотливой работой. Сфера образования является динамично развивающаяся и не стоящая на месте, так как работает с каждым подрастающим поколением и создает из него механизм управления и развития государства.

Влияние качественного образования страны является не только его статусным показателем, но и развивает государство как во всех научно интеллектуальных, промышленных и экономических сферах как внутри страны, так и на международном уровне.

---

1. Контроль качества образования «Отчет о результатах мониторинга удовлетворенности потребителей услуг качеством образования» [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-edu.ru/dept/planx/?mig=6

2. Развитие образования в Находкинском городском округе [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/administration.aspx?id=1

3. Единый государственный экзамен [Управление образования администрации Находкинского городского округа. Официальный сайт] – Режим доступа: http://www.nakhodka-edu.ru/company/?idnum_org=2&idnum_group=1

4. Контроль качества образования «Сборник информационно-аналитических материалов «Результаты мониторинговых исследований" 2016 год» [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content.aspx?UPageID=5081

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года с изменениями 2017-2016 года [Закон об образовании РФ] – режим доступа http://zakon-ob-obrazovanii.ru/

6. Официальные информационный портал Единого государственного экзамена – Режим доступа: http://www.ege.edu.ru/ru/main/

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 334

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЯМИ СФЕРЫ ЖКХ

Е.А. Бугаева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье рассмотрена сфера жилищно-коммунального хозяйства, ее особенности, выявлена сущность управления предприятиями сферы жилищно-коммунального хозяйства. Выявлены рекомендованные принципы управления предприятиями сферы жилищно-коммунального хозяйства, а так же описаны рекомендации использования механизмов управления.

Ключевые слова и словосочетания: *жилищно-коммунальное хозяйство, рекомендация, управление, управление сферой ЖКХ, принципы управления, подходы управления, механизмы управления.*

RECOMMENDATIONS FOR MANAGING THE SPHERE OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

E.A. Bugayeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article deals with the sphere of housing and communal services, its features, the revealed essence of management of enterprises in the sphere of housing and communal services. The recommended principles for managing enterprises in the sphere of housing and communal services, as well as recommendations on the use of management mechanisms, are revealed.

Keywords and phrases: *housing and communal services, recommendations, management, management of the sphere of housing and communal services, management principles, management approaches, management mechanisms.*

В настоящее время проблема эффективного управления предприятиями жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) является актуальной, поскольку от управления предприятиями ЖКХ зависит развитие не только данной сферы, но и развитие городов в целом. Грамотно выбранная политика управления приведет к продуктивному использованию всех имеющихся ресурсов на производстве, так же позволит предприятию быть рентабельным, иметь постоянный «положительный» доход и в меньшей степени зависеть от финансирования государства, что в современной практике редкость.

Целью статьи является выявление общих и эффективных рекомендаций по управлению предприятиями сферы ЖКХ. Задачи в статье поставлены следующие:

– описание основных понятий сферы ЖКХ;
– выявление сущности управления предприятием сферы ЖКХ;
– описание рекомендованных принципов управления предприятием сферы ЖКХ;

– рекомендации по использованию механизмов управления в сфере ЖКХ.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

Прежде чем перейти к описанию рекомендаций по управлению, необходимо пояснить основные понятия сферы ЖКХ, а так же его составляющих.

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – многоотраслевой комплекс, обеспечивающий функционирование инженерной инфраструктуры зданий различного назначения и создающий удобства и комфортность проживания или нахождения в них граждан путем предоставления им широкого спектра жилищно-коммунальных услуг [1]. Цель предприятий сферы ЖКХ: обеспечение сохранности и эффективного использования жилищного фонда, путем обеспечения жилищно-коммунальными услугами, которые необходимы для жизнедеятельности человека, так же для повышения уровня благоустройства и санитарного состояния территорий муниципальных образований, общего комфорта проживания. Основными задачами является следующее:

– осуществление контроля за содержанием жилищного фонда и объектов коммунального хозяйства;

– участие в формировании плана текущего ремонта жилищного фонда;

– участие в формировании плана текущего ремонта объектов коммунального хозяйства;

– реализация жилищных программ на территории района;

– контроль за благоустройством территорий и экологической обстановкой в районе.

В соответствии с основными видами деятельности предприятий сферы ЖКХ и организации жилищно-коммунального комплекса (технический комплекс зданий, сооружений, инженерных сетей и оборудования, а также промышленного и ремонтно-строительного производства, созданного для их содержания, обслуживания, ремонта и сохранности) выделяют следующие отрасли:

– жилищное-хозяйство и ремонтно-эксплуатационное производство;

– водоснабжение и водоотведение;

– коммунальная энергетика (электро-, тепло-, газоснабжение);

– городской транспорт (автобус, трамвай, троллейбус);

– информационное хозяйство;

– внешнее городское благоустройство;

– санитарная очистка территорий;

– зелёное хозяйство;

– гостиничное хозяйство;

– бытовое обслуживание;

– уличное освещение.

Организации жилищно-коммунального комплекса выступают в качестве подрядных организаций, которые обеспечивают предоставление жилищно-коммунальных услуг и выполнение работ по благоустройству территорий города.

Управление – это специфический и целенаправленный вид деятельности человека, возникший как потребность в ее совершенствовании и развитии [2, с.18]. Что касается управления предприятиями сферы ЖКХ, то его характеристика зависит от трудовой деятельности людей, которые связаны с техническими, технологическими, экономическими и социальными явлениями.

Основной задачей управления предприятием ЖКХ, чтобы оно было эффективным, является практическое использование его потенциала в деятельности как жилищной, так и коммунальной сферы, а также стремление к максимальному укреплению экономики на всех стадиях производства или оказания услуг, усилению внимания к жизнедеятельности трудовых коллективов и их работников.

Предполагаются следующие рекомендации в содержании процесса управления на предприятиях сферы ЖКХ:

– учет всесторонних специфических особенностей как жилищного, так и коммунального хозяйства;

– искусству управления необходимо обеспечение в первую очередь хозяйственными и коммерческими связями и отношениями, в которых находится современные организации ЖКХ;

– осуществление процесса с экономически обоснованной выработки целей управления;

– добиваться гибкого и эффективного воздействия на цели управления с помощью экономических рычагов, стимулов и социально-психологических методов влияния;

– получать при рациональном решении проблемы экономического выбора ответы на три основных вопроса рыночной экономики: 1) какие выполнять работы и оказывать услуги; 2) как и при какой комбинации производственных ресурсов обеспечить стабильность внутреннего рынка предприятий ЖКХ; 3) кто будет выступать потребителем оказываемых работ и услуг?

При управлении предприятиями сферы ЖКХ необходимо понимать всю совокупность связей и отношений организаций социальной и производственной сферы ЖКХ, которые складываются между ними. В результате они содействуют развитию сознательных факторов управления в конкретно исторических формах правления, с учетом как специфических особенностей экономики ЖКХ, так гибкого взаимодействия с другими «внешними» системами для достижения конкретных целей при активном использовании труда, интеллекта и мотивов поведения работников.

Из вышеперечисленного рекомендуется использовать следующие современные принципы управления предприятиями сферы ЖКХ:

– усиление взаимосвязей современного управления «внутренних» факторов производства и оказания услуг населению с факторами «внешней» среды, которые непрерывно меняются и требуют постоянного, гибкого и адаптируемого влияния со стороны отрасли, предприятий и их структурных звеньев;

– творческий подход управления заключается в использовании теории систем, ситуационного подхода и других нестандартных решений, с помощью которых можно эффективно достичь цели.

Практическая организация совместной работы, в ходе которой каждый труженик мог бы рас-крыть свой потенциал, подтвердить тем самым социальную ответственность управления перед обще-ством, его коллективами и работниками.

Широко использовать опыт предприятий ЖКХ по практическому освоению технологии отраслевого менеджмента в соответствии с передовыми отечественными достижениями по основным направлениям совершенствования управления хозяйственной и коммерческой деятельности предприятий.

Разработка и практическая реализация в отрасли и на каждом предприятии ЖКХ специальных программ по преодолению неблагополучного состояния сферы ЖКХ, обеспечение стабильного хозяйствования, введение производства на самой современной технической и технологической основе при поддержке государства и на собственных накоплениях.

Для эффективного управления предприятиями сферы ЖКХ знание и использование основных принципов, а так же сути содержания управления этой отрасли недостаточно, поэтому необходимо использовать механизмы управления, которых существует множество (например – мотивационная деятельность, диверсификация управления и т.д.).

Механизм управления – это совокупность мотивов деловой активности персонала, определяющих как саму возможность данного процесса, так и эффективность его деятельности [2, с.111].

Как показывает практика предприятий ЖКХ, механизм управления предлагается формировать в соответствии с конкретными принципами, целями, подходами, а так же приоритетами. Механизм управления и процесс самого управления можно формировать и развивать, оценивать и изменять с позиции эффективности управления. Ему присущи основные черты хозяйственного механизма. У них существуют конкретные формы развития организационно-управленческого аспекта производственных сил, отражающих структуру органов хозяйственного управления, качество самой трудовой деятельности, формы участия трудовых коллективов и отдельных работников в управлении производством.

Применительно к производству предметы труда и средства труда в совокупности выступают как средства производства, образуют его вещественный фактор. Личный фактор всегда останется основным творящим элементом производства. Вещественный и личный факторы производства в совокупности и взаимодействии составляют производственные силы общества, оказывают важнейшее влияние на средства и методы управления. Средства и методы управления должны зависеть от состояния развития факторов производства, от процесса его организации и общественной организации взаимодействия, а также от социально-экономических отношений, складывающихся в производстве. Средства управления – это то, при помощи чего осуществляется воздействие управления. Но оно может быть применено эффективно и малоэффективно.

Тип управления следует выбирать и формировать сознательно, исходя из наиболее сильных сторон для достижения успеха. Для этого и выясняют, какие типы управления существуют, в чем их отличия, в каких условиях они могут быть наиболее применимы и эффективны.

Таким образом, управление предприятиями в сфере ЖКХ достаточно сложный процесс, если исходить из того, что предприятия в дальнейшем будут рентабельным. К пониманию самого процесса управления необходимо подходить с четко сформулированными целями, задачами, понимать всю суть управления в сфере ЖКХ и пользоваться современными принципами управления, на которых строиться предприятия ЖКХ. Но кроме этого, рекомендуется применять механизмы управления, которых на сегодняшний день достаточное количество и которые необходимо менять при разнообразных ситуациях в процессе деятельности предприятия.

1. Словарь терминов ЖКХ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zhkh.su

2. Слиняков, Ю.В. Менеджмент в жилищно-коммунальном хозяйстве / Ю.В. Слиняков. – М.: ИНФА-М, 2015. – 352 с.

3. Симионов, Ю.Ф. Экономика города: учеб. пособие / Ю.Ф. Симионов. – М.: МарТ, 2011. – 160с.

4. Дементьева, А.Г. Управление персоналом / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Магистр, 2014. – 288 с.

5. Симионов, Ю.Ф. Жилищно-коммунальное хозяйство: справочник / Ю.Ф. Симионов. – М.: МарТ, 2010. – 286 с.

Рубрика: 22.00.03

УДК 796.011

АНАЛИЗ ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДЕЖИ Г. ВЛАДИВОСТОКА

П.В. Докучаев
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье представлены результаты анализа современного состояния сферы формирования здорового образа жизни на территории Владивостокского городского округа. Установлено, что основной проблемой формирования здорового образа жизни является распространённость психоактивных веществ. Проведен анализ деятельности муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр», как яркий пример деятельности, направленной на разрешение проблем в сфере пропаганды здорового образа жизни.

Ключевые слова и словосочетания: *здоровый образ жизни, молодежь, психоактивные вещества, спорт.*

ANALYSIS OF THE FORMATION OF HEALTHY LIFESTYLE OF YOUTH IN VLADIVOSTOK

P.V. Dokuchaev
undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article represents the results of the analysis of the current state of the sphere of formation of a healthy lifestyle in Vladivostok. It has been established that the main problem of forming a healthy lifestyle is the spread of psychoactive substances. The analysis of the activity of the municipal state institution "Youth Resource Center" was carried out, as an example of activities aimed at solving problems in the field of healthy lifestyle promotion.

Keywords and phrases: *healthy lifestyle, youth, psychoactive substances, sport.*

В 2014 году распоряжением Правительства Российской Федерации были утверждены «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации» на период до 2025 года. В данном документе определена система принципов, приоритетных задач и механизмов, которые обеспечивают реализацию государственной молодежной политики. Исходя из изученного текста данного нормативного акта, можно сказать, что одним из приоритетных направлений реализации государственной молодежной политики является формирование ценностей здорового образа жизни и создание условий для физического развития молодежи [1].

Данная позиция государственной власти аргументируется тем, что здоровье является качественной предпосылкой к будущей самореализации молодежи, способности к воспроизводству населения, трудовому долголетию, творческой и профессиональной активности во благо государства. Существует прямая связь между здоровьем молодежи и экономической эффективностью, социальной гармонией и моральным состоянием общества. Но на сегодняшний день, условия жизни людей сильно отличаются от тех, что можно было наблюдать еще в прошлом веке. В настоящее время на детей и молодежь воздействует большое количество факторов, обусловленных научно-техническим и социальным прогрессом. Исходя из этого, на первый план выходит процесс формирования здорового образа жизни на территории российского государства.

Что же такое «здоровый образ жизни»? В первую очередь, это образ жизни человека, направленный на поддержание, сохранение и укрепление собственного здоровья. Во вторую очередь, это система, состоящая из множества элементов (правильное питание, отказ от вредных привычек, сон и т.п.), которые направленны на поддержание человеком собственного здоровья. Как не существует панацеи от всех болезней, так и не существует главного элемента здорового образа жизни. Это понятно еще и потому, что любое средство или явление воздействует на организм человека в целом, а не на одну какую-либо отдельную систему. Здоровый образ жизни – это не просто все то, что благотворно влияет на здо-

ровье людей. Понятие здорового образа жизни не сводится к отдельным формам медико-социальной активности (искоренению вредных привычек, следованию гигиеническим нормам и правилам, санитарному просвещению, обращению за лечением или советом в медицинские учреждения, соблюдению режима труда, отдыха, питания и многим другим, хотя все они отражают те или иные стороны здорового образа жизни [2].

Здоровый образ жизни – это прежде всего деятельность, активность личности, группы людей, общества, использующих материальные и духовные условия и возможности в инте-ресах здоровья, гармонического физического и духовного развития человека. Укрепление физического здоровья это всего лишь небольшая часть здорового образа жизни. Кроме этого здоровый образ жизни предусматривает отсутствие вредных привычек, полноценный отдых, регулярную двигательную активность, правильное питание, физический и духовный комфорт, экономическую и материальную независимость. Здоровый образ жизни является предпосылкой для развития человеком разных сторон жизнедеятельности и возможности выполнения основных социальных функций. Сохранение и укрепление здоровья нации во многом зависит от отношения каждого индивидуума к своему здоровью [2].

Рассматривая современное состояние процессов формирования здорового образа на территории города Владивостока, в первую очередь, следует обратить внимание на тот факт, что существует проблемы, требующие повышенного внимания и скорейшего разрешения. На первый план сегодня выходят проблемы с употреблением психоактивных веществ молодым населением. На сегодняшний день неуклонно растет число людей, особенно детей и подростков, подвергающих себя действию никотина, алкоголя, наркотиков и токсических веществ. Около 27% мальчиков-подростков и 21 % девушек в возрасте от 14 до 18 лет являются активными курильщиками. Беда заключается не только в том, что они подвергают собственное здоровье опасности (в 2 раза чаще развивается ишемическая болезнь сердца и инфаркт миокарда, в 7 раз – рак бронхов, легких, желудка, на 7–15 лет укорачивается жизнь), но и оказывают негативное влияние на потомство. Так, у активных курильщиц в 16 раз чаще рождаются дети с дыхательными аллергозами, а в семьях с «пассивным курением» – в 6–8 раз чаще дети страдают болезнями дыхательной системы, чем в некурящих семьях. По данным Роспотребнадзора, подавляющее большинство молодых курильщиков составляют юноши, это приблизительно 68% от числа курящих подростков. Доля курящих девушек составляет почти треть, а то точнее 32%. Доля подростков, выкуривающих 11–15 сигарет в день, составляет 26%. Не более одной-двух сигарет в день выкуривают 13%. Самые активные курильщики, потребляющие более одной пачки в день, составляют меньшинство – 6% [3].

Очень серьезна проблема потребления алкогольных напитков и других психоактивных веществ. Она взаимосвязана с социально-экономическими условиями жизни общества: низкий жизненный уровень населения, рост преступности, угроза оказаться участниками военных действий, межнациональные войны, обесценивание человеческой жизни и т. д. Все это создает постоянный психологический прессинг, особенно неблагоприятно сказывающийся на неокрепшей, легко ранимой психике подрастающего поколения. В настоящее время отмечается значительный рост потребления алкоголя, наркотиков и токсических веществ и постоянное снижение возраста приобщения к ним молодежи. С 2013 года на территории города Владивостока более 600 несовершеннолетних состояло на учете в Приморском краевом наркологическом диспансере [3].

На сегодняшний день одной из основных проблем формирования здорового образа жизни на территории города Владивостока является проблема наркомании среди детей и подростков. По данным антинаркотической комиссии Приморского края во Владивостокском городском округе наблюдается тяжелая наркоситуация. По итогам 2016 года на 28% увеличилось число лиц, официально зарегистрированных с диагнозом наркомания (с 1236 до 1707), в том числе 1 несовершеннолетний. В 2016 году на территории города Владивостока было зафиксировано 167 случаев острого отравления наркотическими веществами, в том числе два в подростковом возрасте. В течении 2016 года выявлено 13 несовершеннолетних, совершивших преступление в сфере незаконного оборота наркотиков По данным антинаркотической комиссии Приморского края, данная ситуация возникла в первую очередь из-за легкой доступности наркотических веществ, а также из-за влияния окружающих. Так в ходе социально-психологического исследования было выявлено, что в 51,6% случаев наркотики впервые были предложены знакомыми из социального окружения [4]. Исходя из изученного материала можно сделать вывод, что основной проблемой формирования здорового образа жизни на территории Владивостокского городского округа является высокая распространённость употребления психоактивных веществ среди молодого населения. Из этого следует, что в первую очередь, следует организовать оперативно-профилактические мероприятия, направленные на первичную профилактику употребления психоактивных веществ, а также на выявление и пресечение деятельности в сфере оборота психоактивными веществами.

В ходе исследования вопроса формирования здорового образа жизни на территории Владивостокского городского округа было проведено анкетирование среди учащихся школ в возрасте от 12 до 18 лет. Анкетирование было направлено на выявление основных проблем в процессе формирования здорового образа жизни среди детей и молодежи. Для получения более достоверных данных данный процесс проводился анонимно. В опросе приняло участие более 800 человек. В первом вопросе респондентам было предложено ответить на вопрос «Что такое здоровый образ жизни?». В данном вопросе участникам было предложено выбрать несколько вариантов ответов. 47% респондентов выбрали 2 ва-

рианта, 13% три варианта, 24% выбрали 4 варианта, лишь 2% процента опрошенных выбрали все предложенные варианты. 31% опрашиваемых ответили, что это соблюдение режима дня и отказ от вредных привычек. Еще 19% участников опроса посчитали, что здоровый образ жизни – это занятие физической культурой и спортом. Наименее распространенным ответом был, что это соблюдение гигиены, на который ответили все лишь 1% респондентов. Исследование данного вопроса позволило понять, что существует проблема с пониманием сущности здорового образа жизни.

В ходе данного анкетирования был проведен анализ распространенности занятиям спортом среди молодежи города Владивостока. Респондентам был задан вопрос «Занимаетесь ли вы спортом?», на данный вопрос 29% респондентов ответили, что не занимаются, 33% ответили, что занимаются, но редко и 38% опрошенных ответили, что занимаются спортом профессионально или любительски. Исходя из данных полученных в ходе анализа данного вопроса можно констатировать факт, что на настоящее время у молодежи есть определенный интерес к занятию спортом, что предполагает возможность к улучшению ситуации в разрешении проблем в привлечении молодежи к занятию массовым спортом. В ходе анкетирования было выявлено, что 62% респондентов курят. Для таких респондентов был преду-смотрен дополнительный вопрос, который спрашивал у респондентов, насколько часто они курят. 24% ответили, что они выкуривают более 1 пачки в день. 51% ответили, что они выкуривают менее одной пачки в день и 25% респондентов ответили, что они выкуривают в среднем одну пачку в день. Так же было выявлено, что 73% респондентов употребляют алкогольные напитки. Среди данного числа людей 12% выпивают ежедневно, 47% редко, 28% выпивают не менее трех раз в неделю и 13% опрошенных воздержались от ответа. Исследование данного вопроса показало, что на сегодняшний день увеличивается число молодых людей, который приобрели зависимость от тех или иных психоактивных веществ, что было показана ранее.

Так же в ходе проведенного анкетирования респондентам было предложено определить основные проблемы формирования здорового образа жизни на территории города Владивостока. 33% опрошенных ответили, что главная проблема — это доступность наркотических веществ. 21% ответили, что главной проблемой является плохая инфраструктура. 12% опрошенных считают, что главной проблемой является неэффективная политика муниципалитета. Основной проблемой формирования здорового образа жизни 11% опрошенных посчитали отсутствие возможностей к занятиям спортом. 4% посчитали главной проблемой нежелание людей следить за своим здоровьем и 19% предложили свой вариант. Исходя из полученных данных проведенного анкетирования, можно констатировать тот факт, что на сегодняшний день существует множество проблем, которые препятствуют процессу формирования здорового образа жизни на территории города Владивостока. Данные проблемы требуют тщательного рассмотрения и более уверенных шагов по их разрешению.

Но, анализируя современное состояние процессов формирования здорового образа жизни на территории Владивостокского городского округа, нельзя не отметить положительные тендеции в разрешении проблем формирования здорового образа жизни. В рамках реализации муниципальной программы «Развитие физической культуры и спорта в городе Владивостоке» на 2014-2019 годы был проведен ремонт 66 дворовых спортивных сооружений, что позволило увеличить долю молодого населения систематически занимающихся физической культурой на 5% про отношению к 2015 году. С 2013 года на территории Владивостокского городского округа была проведена реконструкция ряда пришкольных стадионов, а именно: МБОУ СОШ №47, МБОУ СОШ 66, МБОУ СОШ № 11, МБОУ СОШ №53, МБОУ СОШ №56, МБОУ СОШ №48, МБОУ СОШ №77, МБОУ СОШ №59. Это позволило привлечь население города Владивостока к систематическим занятиям физической культурой, т.к. данные стадионы имеют свободный проход во внеучебное время для жителей, живущих неподалеку от данных стадионов [5].

На сегодняшний день одним из наиболее ярких примеров организации работы по пропаганде здорового образа жизни среди детей и молодежи является муниципальное казенное учреждение «Молодежный ресурсный центр». Данное учреждение было создано в 2013 году постановлением главы города Владивостока. Одним из основных направлений деятельности данного центра является организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек у несовершеннолетних, пропаганды здорового образа жизни среди детей и молодежи. На территории Владивостокского городского округа специалисты муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр» ведут системную профилактическую работу, направленную на формирование здорового образа жизни среди детей и подростков, привлечение их к позитивным формам досуга и отдыха; на информирование молодёжи о негативных последствиях употребления психоактивных веществ. Основная цель проведения занятий по профилактике употребления психоактивных веществ – повышение уровня информированности учащихся по проблемам, связанным с наркотиками; выработка и развитие навыков предотвращения употребления психоактивных веществ; формирование эмоционального отношения к преподаваемому материалу через личностное восприятие его. Мероприятия проводятся в форме занятий с элементами тренинга по принципу «Равный – равному»; профилактических бесед и другое.

Для предупреждения употребления психоактивных веществ молодыми людьми специалистами муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр» проводится цикл занятий с элементами тренинга «Профилактика употребления психоактивных веществ» проводится с целью предупреждения употребления психоактивных веществ детьми и подростками, формирования культуры здо-

ровья и здорового образа жизни подростков Владивостокского городского округа. В 2013 году общее число проведенных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и профилактику вредных привычек составило 306, данные мероприятия посетили 6337 человек, в 2014 году число проведенных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и профилактику вредных привычек составило 292, а число участников составило 6834 человек. В 2015 году было проведено 410 мероприятий, которые посетили 10618 человека. В 2016 году было проведено 565 мероприятий, в которых были задействованы 15796 детей и подростков [6].

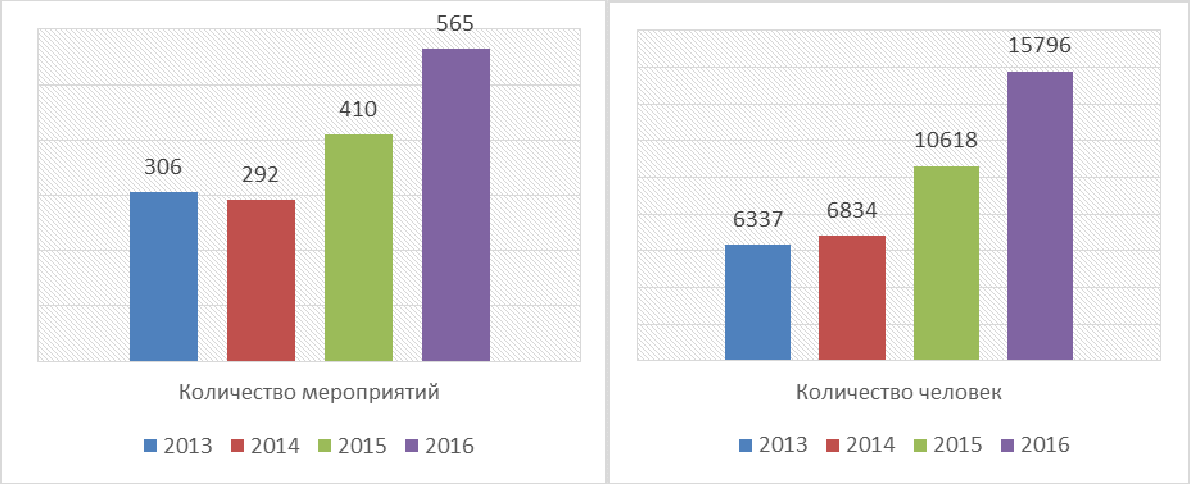


Рис. 1. Показатели эффективности деятельности МКУ «Молодежный ресурсный центр»

Немаловажным в работе по формированию здорового образа жизни с несовершеннолетними является проведение досуговых, спортивных, патриотических мероприятий, привлечение к участию в них детей и молодежи с целью профилактики асоциального поведения, включения в детские и юношеские коллективы позитивной социальной направленности, снижения негативных явлений в молодежной среде. В подобных мероприятиях принимали участие дети, направленные от муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр». В 2013 году 1102 человека приняли участие в 47 подобного рода мероприятиях. В 2014 году 810 человек приняли участие в подобно рода мероприятиях. В 2015 году было проведено 150 мероприятий, в который приняли участие 6715 человек. 4743 подростка приняли участие в 154 мероприятиях в 2016 году [6].

Так же для реализации одно из основных направлений государственной молодежной политики был организован молодежный клуб «Антресоль». Молодежный клуб «Антресоль» является структурной единицей муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр» подчинен и подотчетен непосредственно директору данного учреждения. Данный молодежный клуб является инструментом для реализации цели муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр». Следовательно, «Антресоль» преследует цель учреждения – создание системы, снижающей уровень профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних города Владивостока на 50% к концу 2019 года посредством организации отдыха, досуга и занятости. В данном клубе сотрудниками муниципального казенного учреждения организовываются различные мероприятия, направленные на создание конструктивного и позитивного досуга для молодых людей, проживающих на территории Владивостокского городского округа. В 2013 году было проведено 180 мероприятий, которые посетили 2123 человека. В 2014 году было проведено 211 мероприятий, которые посетили 2581 человек. В 2015 проведено 131 мероприятие, в которых приняли участие 994 участников. В 2016 году проведено 115 мероприятий, в которых приняли участие 1144 подростка [6].

В соответствии с муниципальной целевой программой «Молодежь – Владивостоку» на 2014–2019 гг. одним из показателей, характеризующим достижения целей программы является количество молодых людей, принимающих участие в мероприятиях, проводимых муниципальным казенным учреждением «Молодежный ресурсный центр». Одной из основных задач, поставленных администрацией города Владивостока, было в 2013 году привлечь 3000 молодых людей для участия в мероприятиях, проводимых данным учреждением, в 2014 году привлечь 3500 молодых людей, в 2015 году – 4000 человек, а в 2016 году – 4300 [7]. По данным годовых отчетов деятельности муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр», данным учреждением было привлечено в 2013 году – 10 600 человек, в 2014 – 14 595 человек, в 2015 – 19 765 человек, а в 2016 – 23 862 человека. Такое превышение плановых показателей отражает тот факт, что существует потребность в профилактике деструктивных явлений и потребность молодежи в занятии физической культурой и организации позитивного досуга [6]. Исходя из этих данных, можно констатировать тот факт, что деятельность данного учреждения является успешной и способствует развитию молодых людей на территории Владивостокского городского округа.

Исходя из проведенного исследования современного состояния процессов формирования здорового образа жизни, можно сделать вывод, что на сегодняшний день молодежь не имеет достаточной информированности о системе здорового образа жизни, чаще всего проводя знак равно лишь с одним или двумя элементами данного процесса. Так же существуют проблемы, препятствующие процессу формирования здорового образа жизни, требующие скорейшего разрешения со стороны муниципальной власти. Для разрешения данных проблем, в первую очередь, необходимо разработать комплексную систему формирования здорового образа жизни и профилактики. Любая программа профилактики, в том числе, по формирования здорового образа жизни, не может строиться по принципу запретов, устрашения или отрицания. Тем не менее, во многих учреждениях уделяется внимание работе по профилактике алкоголизма, наркомании, но не ведется, или почти не ведётся, популяризация физической активности. А ведь это – важнейшая составная часть здорового образа жизни, а в системе профилактики – физическая культура играет главенствующую роль. Вместе с тем, стоит отметить, что существует положительная динамика в отношении привлечения детей и молодежи к занятиям физической культурой, а также привлечение молодежи к проведению конструктивного досуга.

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс] // Официальный сайт Правительства Российской Федерации – Режим доступа: http://government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf;

2. Садовников, Е.С. Здоровый образ жизни молодежи: механизм мыследеятельности в системе заботы о себе / Е.С. Садовников, В.Н. Гуляихин, О.Е. Андрющенко // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2014. – № 5. – С. 154–159

3. Социологическое исследование состояния здоровья населения Приморского края / Государственное учреждение здравоохранения «Краевой центр медицинской профилактики», 2015. – 87 с.

4. Доклад о наркоситуации в Приморском крае за 2016 год. – Владивосток: Управление федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков по Приморскому краю, 2017. – 158 с

5. Муниципальная программа «Развитие физической культуры и спорта в городе Владивостоке» на 2014–2019 года. – Владивосток: Администрация города, 2013. – 56 с.

6. Отчет о деятельности муниципального казенного учреждения «Молодежный ресурсный центр» за 2013–2016 года // Муниципальное казенное учреждение «Молодежный ресурсный центр» – Владивосток, 2017 – 25 с.

7. Муниципальная программа «Молодежь – Владивостоку» на 2014–2019 . – Владивосток: Администрация города Владивостока, 2013. – 16 с.

Рубрика: Производство продукции и услуг по отраслям народного хозяйства

УДК: 351

АНАЛИЗ СФЕРЫ АВТОПЕРЕВОЗОК В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

А.Р. Журилова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Ситуация на рынке автоперевозок в г. Находка, достаточно высока. Рынок муниципального образования переполнен перевозчиками и не всегда услуги являются качественными. Цель данной статьи рассмотреть сферу автоперевозок в муниципальном образовании Находкинского городского округа, определить «узкие места» и сделать соответствующие аналитические выводы.

Ключевые слова и словосочетания: *автоперевозки, услуги, сервис, конкуренция, сфера.*

KEYWORDS AND PHRASES: ROAD HAULAGE, SERVICES, SERVICE, COMPETITION, SPHERE

A.R. Zhurilova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The analyses in the market of road haulage in Nakhodka, is rather high. The market of the municipality is overflowed with carriers and not always services are qualitative. The purpose of this article to consider the sphere of road haulage in the municipality of the Nakhodka city district, to define "bottlenecks" and to draw the corresponding analytical conclusions.

Keywords and phrases: *road haulage, services, service, competition, sphere.*

В современных условиях любая территория, а тем более бизнес-структура испытывает потребность в грузоперевозках. Тем более, если это муниципальное образование, где имеется логистический узел и где подобного вида услуги более чем востребованы. Конечно же, много факторов зависят от состояния экономики муниципального образования, именно поэтому данный вопрос является актуальным и рассматривается в данной статье [4, с.45].

Цель статьи – провести анализ сферы автоперевозок в муниципальном образовании Находкинского городского округа.

Для достижения цели были решены следующие задачи: определить специфику процесса автоперевозок, выявить наиболее востребованные виды автоперевозок, определить проблемы, с которыми сталкиваются автоперевозчики.

Научная новизна данной статьи заключается в рассмотрении организации процесса автоперевозок относительно конкретного муниципального образования.

Методы исследования, при помощи которых написана данная статья- анализ и наблюдение.

На сегодня можно перечислить огромное количество видов доставки груза, это и контейнерные перевозки, и железнодорожные и почтовые и багажные вагоны, но самыми востребованными всегда будут автоперевозки.

Большинство грузоперевозчиков утверждают, что автомобильные перевозки-это наиболее востребованный и далеко идущий вид транспорта, который при условии страховки становится ещё более перспективным в силу своей безопасности.

Находкинский городской округ в силу стратегического развития является крупным логистическим узлом и через него доставляются грузы даже в те точки, куда возможна доставка груза только автомобилем. При чём при использовании автоперевозок возможно точнее скорректировать маршрут или более чётко построить логистическую цепь [1, с.90].

На рынке автоперевозок Находкинского городского округа наблюдаются далеко идущие перспективы, которые всё больше способны совершенствовать данную отрасль. Такие перспективы, касаются прежде всего сервисной составляющей и развития ряда сопутствующих услуг. Так же это может быть и совершенствование деятельности крупных грузоперевозчиков и более гибкая ценовая политика. Тем более, что все эти направления более чем актуальны по причине того, что на территории Приморского края реализуется политика ТОР.

Большинство компаний Находкинского городского округа, которые занимают успешные позиции, обрели устойчивые позиции благодаря системе лизинга, успешно обновив свой автопарк. Что значительно им помогло встать на ноги в период посткризиса 2014 года и значительно обновить автопарк. На сегодня, большинство таких компаний не могут заключать договора подобного плана, в силу финансовой неустойчивости.

Иногда приобретение дополнительного транспорта по лизинговой схеме считается убыточным, но при правильном расчёте компания может обновить свой автопарк и стать максимально конкурентной в заданном рыночном сегменте [2, с.15].

На осуществление автоперевозок в Находкинском городском округе очень сильно влияет такая составляющая инфраструктуры как качество дорог.

Извечная русская проблема – дороги. Помимо их низкого качества, негативно сказывается на работе автоперевозчиков также и в целом слаборазвитая придорожная инфраструктура. На участках Находкинского городского округа нет в необходимом и достаточном количестве предприятий общественного питания, пунктов отдыха достойного современного уровня, не хватает также сервисных служб.

Автомобильные дороги общего пользования местного значения Находкинского городского округа являются важнейшей составляющей транспортной инфраструктуры и оказывают существенное влияние на темпы социально-экономического развития округа. Формирование современной сети автомобильных дорог общего пользования местного значения является необходимым условием повышения конкурентоспособности экономики и уровня жизни населения округа и определено как одна из приоритетных задач социально-экономического развития Находкинского городского округа.

Протяженность дорог общего пользования местного значения на территории Находкинского городского округа по состоянию на 01.01.2017 г. составляет 336,1 км, в том числе с твердым покрытием (асфальтобетон, бетон) – 165,98 км или 49,38% от общей протяженности дорог. Протяженность дорог с грунтовым покрытием составляет 170,12 км, из которых протяженность дорог в районах индивидуальной частной застройки – около 150 км.

На текущий момент часть дорог не имеет твердого покрытия, техническое состояние отдельных дорог по своим параметрам не соответствует техническим нормам и возросшей интенсивности движения. Существующие дорожные конструкции не рассчитаны на обслуживание потоков тяжелых грузо-

вых автомобилей и автопоездов, так как строительство осуществлялось для пропуска автомобилей с нагрузками 6 тонн на ось и в настоящий момент они не соответствуют современным требованиям, что приводит к их ускоренному износу при пропуске современных транспортных средств [3, с.7].

Главными транспортными проблемами являются:

– несоответствие пропускной способности дорог существующей интенсивности движения транспортных средств в связи со значительным ростом темпов автомобилизации;

– перегруженность Находкинского проспекта и низкая транспортная доступность различных районов города Находки и округа в целом;

– увеличение износа дорог, вследствие их загруженности;

– отсутствие вдоль дорог общего пользования парковок вблизи торговых и развлекательных центров, общественных зданий и сооружений.

Диспропорция между ростом количества транспортных средств и развитием улично-дорожной сети округа привела к тому, что на автомобильных дорогах в дневное время значительно возрастает интенсивность движения транспортных средств, увеличивается нагрузка на дорожное полотно и его преждевременный износ. Развитие сети автомобильных дорог является основной задачей снятия инфраструктурных ограничений экономического роста [5, с.72].

Тем не менее, процесс автоперевозок в Находкинском городском округе сдерживает ряд проблем, причём как внешнего, так и внутреннего характера. При чём виной тому, ранее указанная проблема-устаревший автопарк. Внешние проблемы чаще всего влияют на издержки связанные с потреблением топлива. Иногда подключается проблема неграмотно составленных логистических цепей.

Случаются неграмотные управления грузопотоками, при осуществлении автоперевозок в границах округа, что влечёт повышение качества услуг, не правильная ценовая политика, пустые «прогоны» в обратном направлении.

Все вышеперечисленное – причина низкой конкурентоспособности автоперевозчиков Находкинского городского округа, потери клиентов и, как следствие, низкой экономической эффективности автомобильных грузоперевозок.

Далеко не совершенная отраслевая инфраструктура, прежде всего неразвитая, по современным меркам, сеть прилегающих автодорог (об этом говорилось в тексте выше) и их низкое качество – еще один фактор, тормозящий развитие автоперевозок.

На дорогах сельской местности, куда отправляются автоперевозчики Находкинского городского округа ситуация ещё больше усугубляется. Кроме того, плохое дорожное покрытие и непрерывные ремонтные работы на малополосных магистралях (к примеру автомагистраль в сторону Уссурийска или к трансграничным городам КНР) значительно увеличивают время в пути и способствуют износу автопарка.

Как результат – дополнительный потери и издержки транспортных компаний, что сдерживает рост инвестиций в отрасли. В настоящее время около 50% от общего объема перевозок по автомобильным дорогам федерального значения осуществляется в условиях превышения нормативного уровня загрузки дорожной сети, что приводит к увеличению транспортных издержек в конечной стоимости продукции, а также к снижению безопасности дорожного движения.

Напрашивается вывод, что автоперевозчики Находкинского городского округа хоть и отправились от кризиса и встали на путь динамичного развития, однако, ряд существенных проблем, требующих скорейшего разрешения, значительно тормозит эффективное и скорое развитие данного направления перевозок.

Абсолютно необходимо строительство доброкачественных автотрасс в Находкинском городском округе и в направлениях перевозчиков, что позволило бы существенно облегчить дальнейшую деятельность. В развитых странах подобных проблем просто нет.

Кроме того, считаю целесообразным создание объединения перевозчиков Находкинского городского округа, защищающих их интересы на уровне государства администрации муниципального образования. Решением всего комплекса проблем данной отрасли должны заниматься как администрация, так и сами транспортники.

При активном участии органов местного самоуправления в совершенствовании существующей транспортной инфраструктуры и внутриотраслевых прогрессивных преобразованиях уже в скором времени могут быть достигнуты ощутимые положительные результаты. Но при этом только комплексный, системный подход к решению острых вопросов и проблем, существующих в отрасли, позволит сформировать наиболее комфортные условия для существования, развития и совершенствования автоперевозок Находкинского городского округа.

Большая интенсивность автоперевозки (Находка) и обратно, связана с уникальным расположением города — на берегу залива Японского моря. Находка важнейший портово-транспортный узел региона, грузооборот которого превышает 50 млн тонн в год. Наличие порта в нем делает востребованным отправку контейнеров в Находку и в последующем их транспортировку в Юго-Восточную Азию.

Поэтому, по мнению автора, основной важнейшей целью на ближайшее время для автоперевозчиков должно стать снижение затрат на перевозку груза, их оптимизация и увеличение качества предоставляемых услуг.

В соответствии с предложением можно предположить, что генеральный план развития территории будет выполнен в соответствии с ролью, которая отводится Находке в индустриальном и транспортно-логистическом направлении развития Приморья, и отражает перспективы Находки до 2035 года.

Внесение изменений в действовавший ранее документ вызвано проектами строительства в границах муниципалитета и непосредственной близости крупных промышленных предприятий. Ожидаемым эффектом реализации намерений станет рост численности населения, оживление деловой активности и повышение качества жизни.

Научно обоснованная разработка включает предложения пространственной организации территорий Находки для увеличения общественно-деловой автотраннспортной среды, дальнейшего формирования производственных площадок, рекреационных участков, реконструкции существующей и создания новой транспортной и инженерной инфраструктур.

Кроме того, реализация крупных инвестиционных проектов требует формирования советующего транспортного обеспечения. Новым генеральным планом предусмотрены участки, по которым пройдут современные автотрассы. Так, строящаяся скоростная многополосная дорога федерального значения Владивосток – Находка – порт Восточный станет частью международного коридора «Приморье-1». Трасса «Восток» протяженностью 824 км свяжет порты городского округа с крупнейшими магистралями страны. Следовательно, нужен стабильный рынок автоперевозок и надёжные автоперевозчики.

1. Артемьев, С.П. Перевозки грузов автомобильным транспортом / С. П. Артемьев. – М.: Транспорт, 2014. – 248 с.
2. Васильев, В. Развитие автомобильного транспорта – мнения сторон / В. Васильев // Автомобильный транспорт. – 2013. – № 5. – С. 14–19.
3. Васильев, В. Наземный общественный транспорт – на новый уровень / В. Васильев // Автомобильный транспорт. – 2015. – № 4. – С. 6–16.
4. Шайкин, В. Маркетинг транспортных услуг / В. Шайкин // Маркетинг. – 2014. – №5. – С. 40-4
5. Шафиркин, Б.И. Единая транспортная сеть и взаимодействие различных видов транспорт / Б.И. Шафрикин. – М.: Высшая школа, 2013. – 240 с.

Рубрика: Социальные институты и процессы

УДК: 342

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н.А. Задворный
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье разбирается правоприменительная практика реализации мер по профилактике и борьбе с коррупционными преступлениями в среде работников таможенных органов Российской Федерации.

Ключевые слова и словосочетания: *противодействие коррупции, таможенные органы, правовые основы, международное законодательство, пропаганда.*

LEGAL BASIS FOR COUNTERACTING CORRUPTION IN THE CUSTOMS BODIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

N.A. Zadvorny
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article deals with the law enforcement practice of implementing measures to prevent and combat corruption crimes among employees of the customs bodies of the Russian Federation.

Keywords and phrases: *counteraction to corruption, customs authorities, legal framework, international legislation, propaganda..*

В соответствии со Стратегией национальной безопасности [5], коррупцию в Российской Федерации можно рассматривать как одну из угроз национальной безопасности страны, с которой органы государственной и муниципальной власти ведут последовательную борьбу.

Правовой основой борьбы с коррупцией являются Конституция Российской Федерации [1], федеральные конституционные законы, федеральные законы, принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, иные локальные нормативные акты.

Актуальность данной статьи заключается в том, что коррупция в органах государственной власти приобрела в настоящее время глобальный и системный характер.

Научная новизна заключается в исследовании правовой базы противодействия коррупции как внутри государства, так и на международной арене.

Цель статьи-определить наиболее качественные методы противодействия коррупции, путём анализа законодательство Российской Федерации и международного.

Методы исследования, применяемые в данной статье: анализ и наблюдение.

В последнее время в нашей стране ведется жесткая борьба с коррупцией. В связи с этим было принято множество законов по противодействии коррупции, а также получила свое широкое применение антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов.

Проблемы коррупции необходимо решать системным и комплексным методом, а именно, необходимо систематическое проведение мероприятий, влияющих на решение организационных, кадровых и правовых вопросов посредством специальных мер, включая общегосударственные, направленные, в первую очередь, демотивировать коррупционные проявления, закрепленных в других федеральных и ведомственных программах [8, с. 23].

В настоящее время проблема коррупции является одной из основных и широко обсуждаемых не только для нашей страны, но и для большинства других стран мира. Для этого, очень важным является изучение и анализ опыта противодействия коррупции в зарубежных странах с целью дальнейшего принятия мер эффективного противодействия коррупции в России.

Одним из основных и важных направлений противодействия коррупции на протяжении долгих лет является международное сотрудничество, неотъемлемым элементом которого выступает создания международно-правовой антикоррупционной базы.

Международное законодательство, которое занимается регламентированием вопросов борьбы с коррупции, является наиболее обширным и содержит в себя около шестидесяти различных нормативных правовых актов.

Все международные нормативные правовые акты о противодействии коррупции можно разделить на три группы:

1.Правовые акты ООН (Конвенция ООН против коррупции 2003 г [2], ратифицированная Российской Федерацией 08 марта 2006 г. и т.д.).

2. Правовые акты СНГ (Закон Республики Беларусь от 15.07.2015 № 305-З «О борьбе с коррупцией»; Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [4]);

3. Двусторонние нормативные правовые акты.

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [4] дал четкое определение коррупции и раскрыл понятие «противодействие коррупции», а также определил субъекты, участвующие в противодействии коррупции, основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней.

Так, под коррупцией следует понимать злоупотребление служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами; а также совершение указанных выше деяний от имени или в интересах юридического лица [4].

Цель данного закона заключается в повышении эффективности административно–правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе федеральных органов государственной власти Российской Федерации и государственных органов субъектов Российской Федерации, а также решение ряда иных многочисленных социально-экономических проблем.

Также 1 апреля 2016 года был принят и вступил в законную силу Национальный план противодействия коррупции на 2016–2017 годы [6], направленный на устранение причин и условий, способствующих совершению должностными лицами коррупционных правонарушений и должностных преступлений, формирование и поддержание у должностных лиц таможенных органов ответственного отношения к экономической безопасности, профессиональной служебной деятельности по защите экономических интересов Российской Федерации, и в котором отражены следующие направления деятельности:

1) создание, функционирование и развитие специализированного информационно-методического ресурса, связанного с вопросами реализации требований о противодействии коррупции;

2) выявление случаев несоблюдения требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов;

3) борьба с незаконной передачей должностному лицу заказчика средств, которые полученным поставщиком (подрядчиком, исполнителем) в результате исполнения контракта, а также за предоставление права его заключения (т. е. «откат») и хищениями в области закупок;

4) просветительские мероприятия по информированию граждан о требованиях законодательства о противодействии коррупции;

5) ежегодное проведение мероприятий по социальной антикоррупционной рекламы (лекции, плакаты, баннеры, видеоматериал);

6) реализация антикоррупционных мероприятий на международной арене;

7) предоставление отчетов, докладов о выполненных поручениях в данном направлении, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера должностных лиц и членов их семей.

Одним из субъектов борьбы с коррупцией выступает Федеральная таможенная служба, на которую законодатель возложил функции по обеспечению экономической безопасности и экономических интересов государства. При этом на основании исследовательских данных, таможенные органы Российской Федерации являются одними из самых коррумпированных ведомств в государстве [9, с. 8]. В связи с этим, коррупция в области внешней экономической деятельности представляет повышенную общественную угрозу и посягает не только на интересы государственной службы, но и на экономическую безопасность государства в целом. Поэтому, задача по совершенствованию комплекса мер по противодействию коррупции в таможенной сфере приобретает повышенную актуальность.

Одним из основных направлений противодействия коррупции в ФТС России является выявление из числа сотрудников таможенных органов лиц, вставших на путь совершения противоправных деяний, а также выявление недобросовестных участников ВЭД внешнеэкономической деятельности и лиц, осуществляемых деятельность в сфере таможенного дела, пытающихся побуждать сотрудников таможенных органов к совершению коррупционных преступлений, в том числе путем сговора или подкупа.

Системная коррупция находит свое проявление в формировании взаимосвязей и взаимозависимостей между государственными служащими различных уровней управления разных ведомств и структур. В состав коррупционной сети могут входить группы государственных чиновников, обеспечивающих соответствующие решения; коммерческие и финансовые структуры, занимающиеся реализацией получения выгоды, льгот, доходов, квот; правоохранительные работники, обеспечивающие «прикрытие» со стороны органов МВД России, ФСБ России, СК России, органов прокуратуры, налоговых органов.

Законодательством о службе в таможенных органах предусмотрены административно-правовые средства противодействия коррупции. Так, в Федеральном законе от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» [3] содержатся положения о том, что сотрудник таможенного органа не вправе:

– заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности;

– заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц;

– состоять членом органа управления коммерческой организации; быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в таможенных органах;

– использовать в неслужебных целях средства материально-технического и информационного обеспечения, финансовые средства, другое государственное имущество, а также служебную информацию;

– получать от физических и юридических лиц подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги, средства на оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения, связанные с исполнением должностных обязанностей и т.д.

Таким образом, исходя из анализа принимаемых нормативных правовых актов по вопросам противодействия коррупции, можно сказать о том, что происходит постоянное увеличение роли подразделений кадровых служб федеральных органов власти по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Анализ российского и зарубежного опыта показывает, что посредством только административно-правовых инструментариев проблему решить невозможно.

Основным элементом процесса противодействия коррупции является формирование у сотрудников таможенных органов нетерпимости к коррупционному поведению. Полагаю, что основным элементом комплексной реформы правоохранительной системы должна стать реформа сознания у лиц, определяющих будущее отечественных правоохранительных органов, которые в настоящее время не обладают не только средствами, но и интеллектом, а также моральными и физическими силами. По-прежнему, определенная часть, как руководителей различного уровня, так и рядовых сотрудников в таможенных органах занимается не работой, а дополнительными «заработками».

Решение данного вопроса возможно, главным образом, только в результате повышения уровня правовой культуры, достижение которой возможно только при совершенствовании правового воспитания, под которым понимается целенаправленная деятельность государства, общественных структур,

средств массовой информации, трудовых коллективов по формированию высокого правосознания и правовой культуры общества.

Антикоррупционная направленность правового воспитания строится на повышении в обществе в целом положительного отношения к законодательству, его соблюдению, увеличения уровня правовых знаний, в том числе коррупционные формы поведения и меры по их предотвращению и предупреждению, развития представления у государственных и муниципальных служащих, а также у граждан о мерах юридической ответственности, применяемых в случае совершения коррупционных правонарушений.

Таким образом, возникает необходимость совершенствования основных форм реализации правового антикоррупционного воспитания, к которым следует отнести:

– антикоррупционное образование, внедрение антикоррупционных программ в рамках обучения, школьного, высшего и дополнительного образования формирование нетерпимости к коррупционному поведению.

– антикоррупционная пропаганда, главным образом, через средства массовой информации, в том числе с использованием социальной рекламы, а также через интернет и социальные сети.

– проведение органами государственной власти и местного самоуправления различных мероприятий (слушания, совещания, семинары, конференции) антикоррупционной направленности.

Алгоритм формирования в обществе нетерпимого отношения к коррупции четко прописан в Национальном плане противодействия коррупции на 2016–2017 годы [5], реализация которого может способствовать снижению уровня коррупции, в том числе в таможенных органах Российской Федерации.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в г. Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-ом пленарном заседании 58-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН) // СЗ РФ. 2006. № 26. Ст. 2780.
3. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
4. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.
5. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // СЗ РФ. 2016. 2016, № 1 (часть II). Ст. 212.
6. Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2016 № 147 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2016 – 2017 годы» // СЗ РФ. 2016. № 14. Ст. 1985.
7. Закон Республики Беларусь от 15.07.2015 №305-З «О борьбе с коррупцией» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь от 23 июля 2015 года, 2/2303.
8. Карпович, О.Г. Правовые меры по борьбе с коррупцией в России / О.Г. Карпович // Юридический мир. – 2009. – № 8.
9. Краморова, М.В. О некоторых направлениях противодействия коррупции в таможенных органах / М.В. Краморова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2014. – № 9 (52). – С. 7–12.

Рубрика: Региональная политика

УДК65.018

АККРЕДИТАЦИЯ И ПОДТВЕРЖДЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТОВАРОВ, РАБОТ, УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

К.О. Иванова

магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Федеральная служба по аккредитации через такие механизмы как аккредитация и подтверждение компетентности хозяйствующих субъектов осуществляет регулирование качества товаров, работ, услуг. Для Дальневосточного федерального округа характерны нарушения в области подтверждения соответствия транспортных средств, что негативно отражается на жизни граждан и ок-

ружающей среде. Сделан вывод о необходимости аккредитации лабораторий в округе для обеспечения безопасности товаров, работ, услуг.

Ключевые слова и словосочетания: *аккредитация, подтверждение компетентности, Росаккредитация, Дальневосточный федеральный округ, ГЛОНАСС, качество товаров, работ, услуг.*

ACCREDITATION AND CONFIRMATION OF COMPETENCE AS A MECHANISM OF STATE REGULATION OF QUALITY OF GOODS, WORKS, SERVICES BY THE EXAMPLE OF THE FAR EASTERN FEDERAL DISTRICT

K.O. Ivanova
undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Accreditation and confirmation of competence as a mechanism of state regulation of the qual-ity of goods, works, services on the example of the Far Eastern Federal District

Keywords and phrases: *Accreditation, confirmation of the competence, Rosakkreditatsiya Far East, GLONASS, the quality of goods, works, services.*

Статьей 7 Федерального закона Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» установлено право потребителя на то, чтобы товар, работа или услуга при обычных условиях их использования, хранения, транспортировки и утилизации были безопасны для жизни, здоровья потребителя, окружающей среды, а также не причиняли вреда имуществу потребителя [1]. Требования, которые должны обеспечивать безопасность товара (работы, услуги) для жизни и здоровья потребителя, окружающей среды, а также предотвращение причинения вреда имуществу потребителя, являются обязательными и устанавливаются законом или в установленном им порядке.

В настоящее время аккредитация является одним из инструментов государственного регулирования по обеспечению безопасности товаров, работ, услуг. Аккредитация способствует повышению качества и конкурентоспособности товаров и услуг на уровне отдельных секторов экономики, отдельных государств и международном уровне. Аккредитация означает, что организация соблюдает определенные национальные и международные стандарты в своей деятельности. Если уровень этих стандартов высок, то это повышает степень доверия к организации.

Целью исследования является определение значимости существующей системы аккредитации и подтверждения компетентности как механизмов совершенствования государственного регулирования качества товаров, работ, услуг на примере Дальневосточного федерального округа.

Достижение поставленной цели определяет необходимость решения в процессе исследования следующих задач:

1) рассмотреть роль аккредитации и подтверждения компетентности как механизмов государственного регулирования качества товаров, работ, услуг и раскрыть значение системы аккредитации для хозяйствующих субъектов;

2) представить роль Федеральной службы по аккредитации в обеспечении качества товаров, работ, услуг;

3) определить признаки, свидетельствующие о недобросовестности хозяйствующих субъектов в подтверждении соответствия и представить ряд аккредитованных лиц, имеющих наибольшую степень риска несоответствия требованиям законодательства к деятельности аккредитованных лиц;

4) исследовать роль аккредитации испытательных лабораторий (центров) во временном порядке действия при выписке в обращение единичных транспортных средств, ввозимых на территорию России в Дальневосточном федеральном округе;

5) провести анализ численности и структуры испытательных лабораторий (центров) на территории Приморского края и Дальневосточного федерального округа, содержащих в области аккредитации технический регламент Таможенного союза 018/2011;

6) исследовать и сформулировать региональную проблему в регулировании процессов аккредитации и подтверждении компетентности и предложить рекомендации по совершенствованию системы аккредитации и подтверждения компетентности как механизмов государственного регулирования товаров, работ, услуг на примере Дальневосточного федерального округа.

В исследовании были использованы следующие научные методы: системный и сравнительный анализ, а так же статистический метод. Проведен обзор существующей правоприменительных документов и нормативного правового регулирования в системе аккредитации и подтверждения компетентности. Осуществлен мониторинг официальных интернет сайтов Федеральной службы по аккредитации, АО «ГЛОНАСС» и регионального информационного агентства PrimaMedia. Изучена правоприменительная

тельная практика Технического регламент Таможенного союза 018/2011. Методологический подход является, прежде всего, системным, т.е. в исследовании учтены все аспекты проблемы в их взаимосвязи и целостности. Статистический метод проявляется в том, что в ходе исследования проанализирован значительный массив реестров аккредитованных лиц Федеральной службы по аккредитации и иных органов государственного управления, контроля и надзора, относящихся к системе аккредитации и обеспечения безопасности товаров, работ, услуг.

Итак, главная цель, которую преследует аккредитация – это повышение уровня доверия всех участников рынка: потребителей, производителей, профессиональных сообществ, государственных служб, экспертов и других заинтересованных сторон [2]. Аккредитация заявляет о том, что аккредитованная организация (или лицо) достигла соответствующего уровня развития. У нее есть надежные механизмы, чтобы постоянно улучшать качество товаров, работ и услуг, которое она подтверждает.

В общем виде цели аккредитации могут быть разделены на две большие группы:

1) обеспечение качества предоставляемых товаров, работ или услуг;

2) совершенствование деятельности участников рынка.

Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 412-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об аккредитации в национальной системе аккредитации» под аккредитацией понимается подтверждение (национальным органом по аккредитации) соответствия юридического лица или индивидуального предпринимателя критериям аккредитации, являющееся официальным свидетельством компетентности его осуществлять деятельность в определенной области аккредитации [3]. Следовательно, что с точки зрения государственного управления аккредитация представляет собой механизм государственного регулирования, аудита и контроля.

Прохождение организацией процесса аккредитации подтверждает то, что она имеет необходимое оборудование, квалифицированный и опытный персонал, обеспечивает свою самостоятельность, эффективность систем в обеспечении доверия к результатам деятельно-сти в результате выполнения требований, установленных стандартами, нормативно-технической документацией. В организации разработана, внедрена и поддерживается система менеджмента качества в соответствии со своей заявленной областью аккредитации. Аккредитация организации означает, что в ней разработаны политика в области качества, программы, процедуры и методики, необходимые для обеспечения качества результатов своей деятельности и доведены до своего персонала. При этом персонал имеет соответствующее образование, квалификацию и профессиональную подготовку, а также опыт проведения определённых видов деятельности в соответствии с заявленной областью аккредитации.

Такой правовой институт, как аккредитация, работает во многих странах мира по единым правилам, установленным международными стандартами. Международная практика показывает, что для предупреждения коррупционных рисков специальный орган по аккредитации не должен быть предоставлен какими-либо отраслевыми интересами.

До 2011 г. в Российской Федерации действовало несколько систем аккредитации. В разных ведомствах вопросами аккредитации занималось большое число органов, которые не взаимодействовали между собой и устанавливали свои отдельные требования. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 24 января 2011 г. № 86 «О единой национальной системе аккредитации» было принято решение о создании нового федерального органа исполнительной власти [4]. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 17 октября 2011 г. № 845 была создана Федеральная служба по аккредитации (Росаккредитация) как национальный орган Российской Федерации по аккредитации [5].

Согласно положению о Федеральной службе по аккредитации, утвержденному вышеуказанным постановлением, Росаккредитация является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции национального органа Российской Федерации по аккредитации, а также функции по формированию единой национальной системы аккредитации и осуществлению контроля за деятельностью аккредитованных лиц.

Росаккредитация осуществляет полномочия по аккредитации в установленной сфере деятельности, в том числе аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на право выполнения работ и (или) оказания услуг в области единства измерений, контролю за деятельностью аккредитованных лиц, ведению реестров аккредитованных лиц, деклараций о соответствии, сертификатов соответствия, обеспечению органов по сертификации программным обеспечением и выдаче бланков сертификатов соответствия.

Росаккредитация осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы, во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами мест-ного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями [5]. Территориальные органы Росаккредитации, которых насчитывается шесть по всей России, представлены почти в каждом федеральном округе, так в Дальневосточном федеральном округе территориальное Управление образовано 29 января 2013 г.

На этапах формирования и внедрения переходной модели национальной системы аккредитации на уровне подзаконных актов, происходивших в 2012–2013 гг., посредством проведения контрольных ме-

роприятий был выявлен ряд признаков, которые свидетельствовали о недобросовестности хозяйствующих субъектов. Среди этих признаков можно выделить следующие: количество выданных аккредитованным лицом документов о подтверждении соответствия, протоколов испытаний прямо превышало кадровые и материальные ресурсы, имеющиеся в распоряжении аккредитованного лица; по одном и тому адресу находились несколько аккредитованных лиц; одним и тем же учредителем регистрировались несколько юридических лиц; работы по сертификации проводились явно по заниженным ценам и (или) чрезмерно в короткие сроки; часто менялись фактический и (или) юридический адрес аккредитованного лица.

Таким образом, в переходный период становления российской системы аккредитации на рынке функционировало существенное количество испытательных лабораторий (цен-тров), которые выдавали протоколы испытаний и сертификаты соответствия с нарушениями законодательства. Поэтому в самом начале реформы перед Росаккредитацией ставилась цель по очистке рынка оценки соответствия от недобросовестных участников, выдающих под-дельные сертификаты и протоколы испытаний. В связи с чем, совершенствование инструментов контроля за деятельностью аккредитованных лиц – это важный вопрос, который стоит на повестке дня.

В начале реформы системы аккредитации, когда только формировалась нормативная база об аккредитации, было прекращено действие более 850 аккредитаций юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, среди которых около 73% испытательных лабораторий (центров), 17 % органов по сертификации, и порядка 10 % аккредитованных лиц в области обеспечения единства измерений.

Со вступлением в силу нового законодательства об аккредитации у Росаккредитации появились новые нормативные возможности урегулирования рынка оценки соответствия. Один из таких инструментов – процедура подтверждения компетентности, которую с определенной периодичностью должны проходить все аккредитованные лица. Согласно переходным положениям Федерального закона № 412-ФЗ [3], все аккредитованные организации – а их на момент вступления в силу новой нормативной базы было почти 11 тысяч – должны были подтвердить свое соответствие требованиям законодательства в течение двух лет.

По состоянию на 1 июля 2014 года, когда вступил в силу Федеральный закон № 412-ФЗ об аккредитации, в реестре аккредитованных лиц числилось 10728 организаций, из которых 9012 испытательных лабораторий (центров) и 1716 органов по сертификации. По итогам проведенной контрольно-надзорной работы рынок существенно сократился.

Так, по состоянию на 1 января 2016 года количество аккредитованных лиц определялось в 7800 организаций. Получается, что только за полтора года рынок сократился почти на три тысячи организаций, или на 27 %. Эти цифры говорят о том, что ситуация в сфере подтверждения соответствия стала меняться в лучшую сторону. С рынка постепенно стали уходить организации, не соответствующие требованиям законодательства и не желающие работать по новым правилам.

С момента вступления в силу № 412-ФЗ и по состоянию на февраль 2017 реестр аккредитованных лиц сократился почти на 32 %, т.е. спустя два с половиной года действия Федерального закона № 412-ФЗ, количество аккредитованных лиц составляет 7399, из которых 6402 (на 29 % меньше) испытательных лабораторий (центров) и 997 (на 42 % меньше) орга-нов по сертификации.

Вместе с тем, по состоянию на конец первого квартала 2017 г., согласно реестру ак-кредитованных лиц, размещенному на официальном сайте Росаккредитации, за все годы ре-формы, начиная с 2011 г., было прекращено действие аккредитации более чем 4200 аккредитованных лиц, в том числе до вступления в силу Федерального закона № 412-ФЗ было прекращено действие более 850 аккредитаций юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, среди которых около 73% испытательных лабораторий (центров), 17% органов по сертификации, и порядка 10 % аккредитованных лиц в области обеспечения единства измерений. Что касается Дальневосточного федерального округа, то здесь количество аккредитованных лиц с 2013 г. по состоянию на первый квартал 2017 г. уменьшилось с 488 организаций до 380, или на 22 процента [7]. Почти половина из организаций потеряла статус аккредитованного лица в связи с непрохождением процедуры подтверждения компетентности – промежуточной процедуры, подтверждающей функционирование аккредитованного лица на должном уровне при оказании определенных услуг.

Помимо прекращения в результате проведения федерального государственного контроля за деятельностью аккредитованного лица действие аккредитации может быть приостановлено, что установлено положениями статьи 23 Федерального закона № 412-ФЗ «Об аккредитации в национальной системе аккредитации». Действие аккредитации может быть приостановлено, если выявлено несоответствие деятельности аккредитованного лица требованиям законодательства Российской Федерации к деятельности аккредитованных лиц и это несоответствие может повлечь за собой угрозу причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, безопасности государства, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или повлекло причинение такого вреда либо это несоответствие вводит в заблуждение приобретателей, в том числе потребителей [3].

За годы существования и проведения контрольно-надзорных мероприятий за деятель-ностью аккредитованных лиц Россакредитацией выявлен ряд аккредитованных лиц, имею-щих высокую степень риска несоответствия требованиям законодательства к деятельности аккредитованных лиц. В частно-

сти, согласно опубликованным на официальном сайте отче-там Росаккредитации об итогах деятельности 2014–2015 гг., больше всего нарушителей наблюдается в области подтверждения соответствия продуктов питания и подтверждения соответствия транспортных средств.

Как известно, технические регламенты принимаются в целях защиты жизни или здо-ровья граждан, предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей, в том числе потребителей, что установлено Федеральным законом № 184 от 27.12.2002 «О техни-ческом регулировании» [9].

В связи с вступлением с 1 января 2017 года в действие раздела № 5 приложения № 4 Технического регламента Таможенного союза «О безопасности колесных транспортных средств» (далее – Технический регламент ТС 018/2011), утвержденного комиссией Таможен-ного союза № 877 от 9 декабря 2011 года [8], второй вид из вышеприведенных нарушений в настоящее время является наиболее актуальным для Дальневосточного Федерального округа, возглавляющего рейтинг федеральных округов России по обеспеченности автомобилями, в т.ч. бывшими в употреблении, и в особенности для Приморского края, как самого автомо-билизированного субъекта Российской Федерации.

В свою очередь указанный регламент тому не исключение потому, как в соответствии с п. 1 раздела 1 Технического регламента ТР ТС 018/2011, он устанавливает требования к колесным транспортным средствам (далее ТС) при их выпуске в обращение и нахождение в эксплуатации на единой таможенной территории Таможенного союза в целях защиты жизни и здоровья человека, имущества и охраны окружающей среды. В частности вступление в действие вышеуказанного раздела Технического регламента, регламентирует оборудование ТС перед выходом в обращение на дороги устройством вызова экстренных оперативных служб (далее УВЭОС).

Кроме того, требование с обязательным наличием в автомобиле УВЭОС с 1 января 2016 г. согласно разделу 5 Приложения № 4 Технического регламента действует в от-ношении ТС, которые используют для коммерческой перевозки пассажиров, перевозки детей в возрасте от 6 до 16 лет и перевозки опасных грузов. А с 1 января 2017 г. все автомобили, ввезенные на территорию РФ для перевозки пассажиров или грузов, должны быть в установленном законом порядке оборудованы системой безопасности и вызова экстренных служб. Более того, правовыми основаниями для оборудования автомобилей системами и устройствами вызова экстренных служб являются так же Федеральный закон от 28.12.2013 № 395-ФЗ «О Государственной автоматизированной информационной системе «ЭРА-ГЛОНАСС» (статья 8) и постановление Правительства РФ от 06.06.2015 № 557 «Об утверждении Правил эксплуатации устройств вызова экстренных оперативных служб» [10, 11].

Государственная система экстренного реагирования при авариях и других чрезвычайных ситуациях на дорогах называется «ЭРА-ГЛОНАСС». Расшифровка аббревиатуры определяет полное понимание того, зачем создана система. ЭРА – автоматизированная информационная система Экстренного Реагирования при Авариях. ГЛОНАСС – ГЛОбальная НАвигационная Спутниковая Система.

Основная цель создания системы «ЭРА-ГЛОНАСС» – сокращение времени доставки информации об аварии до экстренных оперативных служб, что позволит понизить смертность и травматизм водителей и пассажиров автотранспортных средств, попавших в ДТП или иную нештатную ситуацию на дороге. По оценкам экспертов система «ЭРА-ГЛОНАСС» сократит время до начала оказания помо-щи при авариях до 30% и позволит ежегодно спасать около 4 тысяч человек за счет уменьшения време-ни реагирования на аварии[12].

Временный порядок действий при выпуске в обращение единичных транспортных средств, ввозимых на территорию России, начал работать в Приморском крае полноценно со второй недели апреля 2017. Первый в России паспорт ТС на подержанную иномарку с осо-бой отметкой УВЭОС, та-можня выдала 7 апреля во Владивостоке, что очень символично и закономерно т.к. регион выступил флагманом в решении проблемы, с которой столкнулись тысячи российских автомобилистов с 1 января 2017 г. Именно во Владивостоке был озвучен временный порядок оборудования подержанных автомо-билей системой «ЭРА-ГЛОНАСС», который размещен на официальном ресурсе АО «ГЛОНАСС» [13,14,15].

Первый пункт временного порядка гласит: «Лицо, ввозящее транспортное средство, которое не оснащено УВЭОС, приобретает аппаратуру вызова экстренных оперативных служб у агента АО «ГЛОНАСС». Таким агентом в Приморском крае стала компания ООО «Сумотори-Авто», она получила право на продажу и установку систем «ЭРА-ГЛОНАСС». А в связи с тем, что первая партия устройств уже раскуплена, а следующая ожидается только 2 мая 2017 г., автовладельцы не приобретают аппаратуру, а подают анкеты-заявления в ООО «Сумотори-Авто». Все анкеты заносятся в лист ожида-ния, на основании которого формируется очередь на заключение договора на приобретение терминала УВЭОС. В последующем в договор впишется идентификационный номер терминала (ICCID).

Вторым шагом следует оформление свидетельства о безопасности конструкции транспортного средства (далее – СБКТС), для чего лицо, ввозящее ТС, должно представить в аккредитованную испытательную лабораторию заявку, и комплект документов, в том числе копию договора о приобретении устройства «ЭРА-ГЛОНАСС».

Федеральная служба по аккредитации опубликовала перечень документов, на основа-нии которых аккредитованные испытательные лаборатории, включенные в Единый реестр органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров) Таможенного союза и содержащие в описании области аккре-

дитации технический регламент ТР ТС 018/2011, должны выдавать СБКТС [16]. По результатам проведения технической экспертизы конструкции ТС на основании контроля имеющейся документации, в том числе копии вышеуказанного договора с указанным ICCD аккредитованная испытательная лаборатория выдает СБКТС.

После этого автовладелец может получить паспорт ТС (далее – ПТС), если предоста-вит в таможенное управление документы, необходимые для таможенного оформления авто-мобиля, включая полученное СБКТС и копию договора о приобретении абонентского устройства «ЭРА-ГЛОНАСС». В ПТС в раздел «Особые отметки» в обязательном порядке вносятся сведения об УВЭОС для вновь выпускаемых в обращение транспортных средств, что является обязательным в соответствии с ТР ТС 018/2011.

Далее, после получения ПТС, автовладельцам следует обращаться в компанию, имеющую право устанавливать устройство. Список специализированных лиц, устанавливающих абонентские терминалы и имеющих право осуществлять идентификацию оборудования «ЭРА-ГЛОНАСС» размещен на официальном сайте АО «ГЛОНАСС».

Заключительным шагом в оформлении и безопасном использования автомобиля является предоставление ТС с установленным УВЭОС и комплектом необходимых документов на государственную регистрацию в органы ГИБДД в течение 10 дней с даты оформления ПТС.

Таким образом, для постановки автомобиля в ГИБДД, нужно сначала заключить договор на приобретение УВЭОС с агентом АО «ГЛОНАСС», далее для получения СБКТС предоставить в аккредитованную лабораторию, содержащую в области аккредитации техни-ческий регламент ТР ТС 018/2011, комплект документов, в том числе указанный договор, получить в таможенных органах ПТС, и установить в специализированной организации кнопку УВЭОС.

Итак, применительно к Приморскому краю по состоянию на 20 апреля 2017 г. лишь одна компания является агентом по продаже приборов – ООО «Сумотори-Авто». Компаний, аккредитованных АО «ГЛОНАСС» на право установки УВЭОС на автомобили и осуществления идентификации устройств с функцией вызова в государственной автоматизированной информационной системе «ЭРА-ГЛОНАСС», согласно одноименному Реестру, опубликованному на официальном сайте АО «ГЛОНАСС», в России насчитывается 15, из которых 11 организаций расположены в Приморское крае, 2 в Сахалинской области, и по одной организации в Московской и Курской областях. В Приморском крае 11 аккредитованных организаций осуществляют свою деятельность по 16 адресам мастерских, 13 из которых расположены в г. Владивосток. При этом на сайте АО «ГЛОНАСС» в разделе «Информация для партнёров по установке устройств с функцией вызова экстренных оперативных служб» размещено объявление о временной приостановке в Приморском крае приема обращений от потенциальных партнеров ввиду большого количества заявок [17].

Заметим, что организации аккредитованы АО «ГЛОНАСС», а не национальным органом по аккредитации, т.к. законодательно не требуется аккредитация для проведения монтажа УВЭОС. Что касается испытательных лабораторий, выдающих СБКТС, то в соответствии с Техническим регламентом ТС 018/2011, они должны быть аккредитованы в национальной системе аккредитации, включены в Единый реестр органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров) Таможенного союза и содержать в описании области аккредитации технический регламент ТР ТС 018/2011.

Так же на официальном сайте АО «ГЛОНАСС» опубликован список аккредитованных испытательных лабораторий, выдающих СБКТС, согласно которому по состоянию на 21 апреля 2017 г. всего в России таких 24, в Дальневосточном федеральном округ одна – ИЦ ООО «Атриум» в Приморском крае [18]. При этом во временном порядке действий при выпуске в обращение ТС, представлена ссылка на таблицу «Единый реестр органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров) Таможенного союза», размещенную на официальном сайте Росаккредитации [13,19]. В открытой части приведенного реестра по поиску приведены 62 испытательные лаборатории (центры) (далее-ИЛ(Ц)), содержащие в описании области аккредитации технический регламент ТР ТС 018/2011. Территориальная сетка рассматриваемых ИЛ(Ц) по федеральным округам разбита следующим образом: 35 приходится на Центральный федеральный округ, из которых 30 расположены в г. Москва, 12 в Приволжском, 5 в Сибирском, по 4 в Северо-Западном и Дальневосточном округах и 2 в Уральском округе.

В Дальневосточном округе представлены следующие 4 ИЛ(Ц): ИЛ ООО «Приморская Экспертиза»; ИЛ ООО «РОСАВТОТЕСТ»; Учебно-научная испытательная лаборатория химмотологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского» и вышеназванный ИЦ ООО «Атриум», все из представленных имеют юридический адрес в г.Владивосток.

Была проведена проверка статуса найденных ИЛ(Ц) в соответствии с открытой ча-стью Реестра органов по сертификации и аккредитованных ИЛ(Ц), включая Национальную часть Единого реестра органов по сертификации и испытательных лабораторий Таможенно-го союза, размещенного на официальном сайте Росаккредитации [20]. Во-первых, введя в графе «область аккредитации – ТР ТС 018/2011», реестр выдает 30 ИЛ(Ц) по всей России, имеющих статус аттестата аккредитации «действует» и «приостановлен», против найденных в вышеназванной таблице – 62, т.е. вдвое меньше. Во-

вторых, в Дальневосточном федеральном округе обнаружена всего одна ИЛ(Ц) – ООО «Магадан-Тест», но не имеющая в своей области аккредитации раздел № 5 приложения № 4 ТР ТС 018/2011. В-третьих, произведя проверку по названию каждой из 4 вышеназванных ИЛ, обнаружено, что 3 ИЛ(Ц) имеют статус «аннулирован», последнее решение о прекращении действия аккредитации произведено по ООО ИЦ «Атриум» 12 апреля 2017 г. Четвертая ИЛ – Учебно-научная испытательная лаборатория химмотологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Морской государственный университет имени адмирала Г.И. Невельского» имеет действующий аттестат аккредитации, но в прикрепленной скан-области не обнаружено в ТР ТС 018/2011 аккредитации на раздел № 5 приложения 4 регламента.

По результатам анализа следует, что по состоянию на 21 апреля 2017 г. в самом автомобилизированном субъекте и федеральном округе Российской Федерации отсутствуют испытательные лаборатории, содержащие в описании области аккредитации технический ре-гламент ТР ТС 018/2011 с разделом № 5, устанавливающим требование оборудования ТС перед выходом в обращение УВЭОС. Автовладельцам Дальневосточного округа приходится обращаться в ИЛ(Ц) других федеральных округов, расположенных преимущественно в Цен-тральной округе.

Приведем статистику по поводу сложившейся ситуации с выдачей СБКТС, представ-ленную Дальневосточным таможенным управлением (ДВТУ) в ответе на официальный за-прос информацион-ного агентства PrimaMedia [22]. Так, по состоянию на 15 февраля на Дальний Восток ввезли порядка 1400 поддержанных автомобилей, на все из них таможенные органы выдали ПТС, даже несмотря на отсутствие системы «ЭРА-ГЛОНАСС». Пока решался вопрос с временным порядком установки аппа-ратуры, порты ДВТУ заполнялись привезенными из-за рубежа автомобилями. После 15 февраля в реги-он прибыло около 5 тысяч поддержанных машин, которые в обязательном порядке нужно оборудовать приборами «ЭРА-ГЛОНАСС». По данным ДВТУ по состоянию на 18 апреля из этого числа только на 463 автомобиля выдала ПТС Владивостокская таможня. Кроме этого, на складах таможенного управления на данный момент в ожидании находятся 1805 автомобилей, а всего в настоящее время без ПТС остаются 4537 ввезенных автомобилей.

Ко всему вышесказанному отметим, что одной из целей создания Росаккредитации является выстраивание гармоничных отношений в цепочке «власть-бизнес-потребитель». Росаккредитация, как контроль-надзорный орган осуществляет полномочия с целью повы-шения эффективности хозяйствующих субъектов, регулирования и контроля и работы ИЛ(Ц), производящих оценку соответствия установленным нормам качества товаров, работ, услуг. На примере подтверждения соответствия транспортных средств, связанном с выдачей СБКТ испытательными лабораториями, наблюдаются проблемы во взаимодействии хозяй-ствующих и государственных систем. Отсутствие необходимых ИЦ(Л) приводит к неудоб-ству автолюбителей, желающих эксплуатировать ввозимые поддержанные автомобили в со-ответствии с действующими законодательством и без угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, окружающей среде и безопасности государства.

В соответствии с Административным регламентом по предоставлению Росаккредитацией государственной услуги по аккредитации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в национальной системе аккредитации общий срок осуществления аккредитации составляет 100 рабочих дней со дня приема заявления до дня принятия заключительного решения [21]. Следовательно, если потенциальные лаборатории отреагировали на сложившую ситуацию подачей заявления об аккредитации, то только через 5 месяцев аккредитованные в необходимой области лаборатории будут производить оценку соответствия в регионе, что сократит время получения заветного автомобиля и удовлетворит спрос потребителя. Иначе говоря, сложившаяся к настоящему времени региональная проблемная ситуация с количеством ИЛ(Ц) в требуемой области аккредитации в округе в ближайшие пару месяцев не изменится. Граждане Дальневосточного федерального округа так же будут вынуждены обращаться в ИЛ(Ц) других федеральных округов, расположенных преимущественно в Центральной округе, а это затягивает сроки получения ПТС и введения в обращения купленного автомобиля.

В результате из проведенного исследования можно сделать вывод, что Дальневосточный федеральный округ, в особенности Приморский край, крайне нуждается в аккредитованных испытательных лабораториях (центрах), содержащих в области аккредитации технический регламент ТР ТС 018/2011, в том числе с разделом, устанавливающим требование оборудования ТС перед выходом в обращение УВЭОС. Это следует из того, что в настоящий период возможно увеличение случаев нарушения законодательства в области оценки соответствия в Центральной части России, а именно случаев выдачи поддельных протоколов испытаний и сертификатов соответствия. Такие недобросовестные участники рынка нацелены исключительно на максимальное получение прибыли, а не на повышение качества товаров, работ, услуг, безопасность которых организации подтверждают. Более того, такая деятельность подрывает степень доверия потребителей к деятельности других лабораторий (центров). Может обостриться проявление недобросовестной конкуренции, когда участникам, работающим по прозрачным правилам, придется закрываться, следовательно, установится монополизация рынка. Ко всему прочему, если будут отсутствовать заявители, желающие аккредитоваться в данной области, а следовательно и в дальнейшем субъекты проверок, то не потребуется вмешательства государственного управ-

ления, в частности Росаккредитации. В свою очередь, неосуществление регулирующих полномо-чий, ставит под вопрос механизмы конкуренции, работающие в России, а так же уровень добросовест-ности и качественности работающих организаций.

1. О защите прав потребителей: Федеральный закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 ФЗ [Элек-тронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305/.

2. Системы аккредитации: справочная информация. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»« – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_127887/.

3. Об аккредитации в национальной системе аккредитации: федеральный закон от 28.12.2013 г. № 412-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим до-ступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156522/.

4. О единой национальной системе аккредитации: Указ Президента Российской Федерации от 24.01.2011 года № 86. [Электронный ресурс] // Справочно-правовая систе-ма »КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_109695/.

5. О Федеральной службе по аккредитации: Постановление Правительства РФ от 17.10.2011 № 845 (ред. от 01.07.2016) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120648/.

6. Реформа системы аккредитации: итоги и перспективы [Электронный ресурс] // Феде-ральная служба по аккредитации: официал. сайт – Режим доступа: http://fsa.gov.ru/news/chief/show_id/1385/.

7. Реестры Федеральной службы по аккредитации [Электронный ресурс] // Федеральная служба по аккредитации: официал. сайт – Режим доступа: http://fsa.gov.ru/index/staticview/id/70/.

8. Технический регламент Таможенного союза. «О безопасности колесных транспортных средств» ТР ТС 018/2011: Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 877 (ред. от 13.12.2016) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_125114/.

9. О техническом регулировании: Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ [Электронный ре-сурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/.

10. О Государственной автоматизированной информационной системе «ЭРА-ГЛОНАСС: Феде-ральный закон от 28.12.2013 N 395-ФЗ Справочно-правовая система «Консультант-Плюс»« – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156515/.

11. Об утверждении Правил эксплуатации устройств вызова экстренных оперативных служб: По-становление Правительства РФ от 06.06.2015 № 557 // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180822/.

12. Информационно-аналитический центр координатно-временного и навигационного обеспече-ния: прикладной потребительский центр ГЛОНАСС – Режим доступа: https://www.glonass-iac.ru/content/news/?ELEMENT_ID=1363.

13. Временный порядок действий при выпуске в обращение единичных транспортных средств, ввозимых на территорию Российской Федерации: новости АО «ГЛОНАСС» // Офиц. сайт АО «ГЛОНАСС» – Режим доступа: http://aoglonass.ru/novosti/novosti-ao/.

14. В Приморье выдан первый ПТС в рамках исполнения временного порядка по оснащению ввозимых подержанных автомобилей устройствами «ЭРА-ГЛОНАСС»: новости АО «ГЛОНАСС» // Офиц. сайт АО «ГЛОНАСС» – Режим доступа: http://aoglonass.ru/novosti/novosti-ao/.

15. Заветная кнопка «ЭРА-ГЛОНАСС» в автомобиле из Японии – инструкция по получению // Ин-формационное агентство PrimaMedia – Режим доступа: http://primamedia.ru/news/581874/.

16. О перечне документов, на основании которых испытательные лаборатории должны выдавать свидетельство о безопасности конструкции транспортного средства (СБКТС) // Федеральная служба по аккредитации: официал. сайт – Режим доступа: http://fsa.gov.ru/news/important/show_id/1780/.

17. Информация для партнёров по установке устройств с функцией вызова экстренных оператив-ных служб: документы АО «ГЛОНАСС» // Офиц. сайт АО «ГЛОНАСС» – Режим доступа: http://aoglonass.ru/ao-glonass/dokumenty/.

18. Список аккредитованных испытательных лабораторий, выдающих СБКТС // Офиц. сайт АО «ГЛОНАСС» – Режим доступа: http://aoglonass.ru/novosti/novosti-ao/spisok-akkreditovannyh-ispytatelnyh-laboratorij-vydayuwih-sbkts/.

19. Реестры: аккредитованные лица // Федеральная служба по аккредитации: официал. сайт – Ре-жим доступа: http://fsa.gov.ru/index/staticview/id/297/.

20. Реестр органов по сертификации и аккредитованных ИЛ (Ц), включая Национальную часть Единого реестра органов по сертификации и испытательных лабораторий Таможенного союза// Феде-ральная служба по аккредитации: официал. сайт – Режим доступа: http://188.254.71.82/rao_rf_pub/.

21. Об утверждении Административного регламента по предоставлению Федеральной службой по аккредитации государственной услуги по аккредитации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в национальной системе аккредитации, расширению, сокращению области аккредитации, подтверждению компетентности аккредитованных лиц, выдаче аттестата аккредитации, выдаче дубликата аттестата аккредитации, прекращению аккредитации, внесению изменений в сведения реестра аккредитованных лиц, предоставлению сведений из реестра аккредитованных лиц: Приказ Минэкономразвития России от 01.04.2015 N 194 (ред. от 22.02.2017) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_109695/.

22. Более 4 тысяч б/у иномарок без «ЭРА-ГЛОНАСС» в Приморье ожидают ПТС // Информационное агентство PrimaMedia – Режим доступа: http://primamedia.ru/news/583758/.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

АНАЛИЗ СФЕРЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПАРТИЗАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

К.Е. Исламова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Система дошкольного образования представляет собой сложную структуру, внимание к которой приковано не только со стороны с исследователей, но и со стороны органов местной власти. Нехватка финансирования, дефицит мест в дошкольных учреждения-это проблемы с которыми сталкиваются жителей большинства муниципальных образований. Автором статьи рассмотрена озвученная проблема на примере Партизанского городского округа.

Ключевые слова и словосочетания: *дошкольное образование, дошкольные учреждения, муниципальная программа, кадровый состав, воспитанники.*

ANALYSIS OF THE SPHERE OF PRESCHOOL EDUCATION OF THE PARTYSANSK CITY DISTRICT

K.E. Islamova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The system of preschool education represents complex structure on which attention is riveted not only from outside from researchers, but also from municipal authorities. Shortage of financing, deficiency of places in preschool of establishment are problems which face inhabitants of the majority of municipalities. The author of article has considered the sounded problem on the example of the Partysansk city district

Keywords and phrases: *preschool education, preschool institutions, municipal program, personnel structure, pupils.*

Подготовка малышей к обучению в школе – многоаспектная, сложная деятельность, которая интенсивно обсуждается в обществе уже достаточно давно. Представления по этому поводу высказывают учителя, родители, воспитатели детских садов, методисты, руководители органов управления образования, ученые в разных областях познаний. При этом их точки зрения на отдельные сложности, характерные для этой области исследования часто носят непримиримый, достаточно неоднозначный характер [1, с.35].

Именно исследование процесса дошкольного образования и воспитания обуславливает актуальность.

Таким образом, множество взглядов в дошкольное детские годы равно как в ценный промежуток формирования личности подвергают критике в том числе и потребность подготовки ребенка к школе. Более критические дискуссии подвергают критике и основы школьного преподавания, сущность и мо-

дель подготовки ребенка, свойство дошкольного воспитания в муниципальных и городских организациях, реализующих дошкольный образовательный процесс [1, с.78].

Научная новизна статьи заключается в том, что анализ сферы дошкольного образования Партизанского городского округа осуществляется первый раз. И непосредственно через данный анализ рассматривается и участие органов местного самоуправления в данном процессе.

Стратегическое формирование концепции дошкольного воспитания базируется в признании воспитания в полной мере равно как приоритетные тенденции общественно-финансового формирования государственной территориальной политики.

Цель данной статьи-определить эффективность сферы дошкольного образования Партизанского городского округа. Данную цель автор статьи достиг посредством решения следующих задач: исследование социальной сферы Партизанского городского округа, исследование отличительных черт дошкольного образования, определение эффективности дошкольного образования Партизанского городского округа.

Методами, используемыми при написании статьи стали: наблюдение, сравнение и описание.

Дошкольное детское воспитание считается одним из основных просветительных ресурсов, согласно собственной массивной вероятной предопределяющей одну из следующих ступенек воспитания. Отличительными чертами дошкольного раннего возраста, владеющего самоценностью и своей логикой формирования, считаются:

– активное формирование организма и развитие нервной системы;

– сензитивность с целью развития абсолютно всех базисных частей культуры, обусловливающих последующее индивидуальное формирование в онтогенезе и подготовленность к учебе в школе [3, с.41].

Данная область социальной структуры предполагает собою концепцию представлений в основе системы образования муниципальных учебных учреждений в осуществлении образовательной просветительской деятельности, сосредоточенной в современной структуре формирования дошкольного воспитания. Они устанавливают задачи, проблемы, базовые тенденции формирования, средства и механизмы осуществлении и считается крупнейшей базой прогнозирования местных планов образования и проектов государства, района и муниципалитетов [4, с.15].

Доступность дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования для всех категорий граждан независимо от социального и имущественного статуса и состояния здоровья.

Муниципальная система образования Партизанского городского округа представляет собой разноуровневую, многофункциональную сеть и состоит из учреждений различных типов и видов, позволяющих получать жителям города услуги дошкольного, общего и дополнительного образования.

По показателям эффективности деятельности образовательная система Партизанского городского округа по итогам 2016 года занимает 4 место среди территорий Приморского края.

В Партизанском городском округе для обеспечения эффективного функционирования и развития системы образования, а так же создания необходимых условий для реализации прав граждан на образование, основные и дополнительные общеобразовательные программы реализуются следующими учреждениями:

– 13 общеобразовательных учреждений,

– 3 учреждения дополнительного образования детей.

– отдел образования администрации Партизанского городского округа,

– муниципальное казённое учреждение «Центр развития образования»,

– 11 дошкольных образовательных учреждений:

– Центр развития ребёнка – детский сад № 1,

– Детский сад № 2,

– Детский сад общеразвивающего вида № 6,

– Детский сад общеразвивающего вида № 7,

– Детский сад № 8,

– Центр развития ребенка – детский сад № 9,

– Центр развития ребенка – детский сад № 14,

– Детский сад общеразвивающего вида № 22,

– Детский сад общеразвивающего вида № 24,

– Центр развития ребенка – детский сад № 30,

– МБДОУ «ЦРР – детский сад №14».

Особенная роль в образовательной деятельности муниципального образования отведена удовлетворению нужд разных категорий людей в дошкольных организациях, так как наилучшая составляющая садов их свойство и многообразие предоставляемых в них услуг считаются важным условием процесса поддержания семьи и усовершенствования демографической составляющей [5, с.23].

Городская дошкольная концепция формируется равно как раскрытая, изменчивая концепция, предоставляющая жителям муниципального образования возможность в приобретение высококачественного дошкольного воспитания.

Численность детей дошкольного возраста, получающих услуги дошкольного образования увеличилась с 64,3% в 2015 году до 73% в 2016 году, что выше на 14% среднего показателя по Приморскому краю. Проблема обеспечения доступности дошкольного образования на территории Партизанского городского округа решается за счет рационального и эффективного использования имеющихся площадей в действующих образовательных учреждениях и приобретения в муниципальную собственность зданий бывших ведомственных садов.

Несмотря на предпринимаемые меры, потребность в местах для детей дошкольного возраста в учреждениях дошкольного образования сохраняется. Повышенный спрос наблюдается на организацию групп для детей раннего возраста с 1,5 до 3 лет. Потребность устройства детей данной категории в детские сады ежегодно увеличивается.

В соответствии со статьями 32 и 51 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 года №3266-1 «Об образовании» образовательное учреждение обязано обеспечить здоровые условия учебы и труда, несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения.

Санитарно – эпидемиологические принципы и нормативы ориентированы в направлении охраны самочувствия обучающихся и учеников образовательных учреждений.

Неисполнение таких условий и недолжное их соблюдение формирует опасность существования и самочувствия участников учебного процесса и представляется основой для вынесения наказаний, если данные нормативы не учтены.

В Партизанском городском округе каждый год осуществляется прием городских общеобразовательных учреждений к новому учебному году. Иногда возникают прецеденты несоответствия современным условиям работы образовательных учреждений и несоблюдения условий.

Помощь и формирование дошкольного создания – один из основных факторов социально-экономической сферы Партизанского городского округа. Современным действующим законодательством система дошкольного создания отнесена к особой сфере ответственности регионального самоуправления.

По состоянию на 01 сентября 2016 года в очереди на получение путевок в муниципальные дошкольные образовательные10 учреждения состоит 487 детей в возрасте от 2 до 7 лет. Программа является реальной возможностью организовать и развивать систему дошкольного образования в масштабе городского округа и включает мероприятия, направленные на существенное увеличение доступности дошкольного образования как за счет капитальных ремонтов зданий, помещений, возвращения в систему образования зданий бывших детских садов, так и за счет стимулирования развития вариативных форм дошкольного образования, а именно открытия групп кратковременного пребывания детей

Вместе с тем не решена проблема повышения качества дошкольного образования, выступающего первой ступенью образования в целом, определяющей возможности и способности обучающегося к освоению программ на последующих уровнях образования.

Реализация подпрограммы «Дошкольное образование» муниципальной программы «Образование Партизанского городского округа» на 2016–2017 годы, утверждённой постановлением администрации Партизанского городского округа.

Руководство Партизанского городского округа обязано реализовывать экономическое обоснование получения дошкольного образования в негосударственных дошкольных организациях в том необходимом объёме, чтобы была достигнута цель осуществления общеобразовательного проекта дошкольного образования.

Немаловажным выступает составляющая доля финансовых затрат за работу воспитателей, приобретение учебных и методических пособий, повышение квалификации педагогического состава дошкольных учреждений, приобретение наглядного материала и оборудования.

Финансовое обеспечение осуществляется в соответствии со статьями бюджета Партизанского городского округа.

Наиболее сильно подобные диспропорции выслеживались в дошкольном образовании Партизанского городского округа. В обстоятельствах демографического регресса непосредственным способом случилась снижение дошкольных образовательных учреждений. К тому же, число существующих в настоящий период дошкольных учреждение Партизанского городского округа лишь немного соответствует ожиданиям и требованиям жителей города.

Несмотря на то, что государственных дошкольных учреждений в Партизанском городском округе не много, коммерческий сектор в данном сегменте практически не работает. Не создаются частные детские сады по той простой причине, что этому процессу соответствует сбор огромного количества бумаг и прохождение ряда бюрократических инстанций. Тем не менее, существует проблема огромной очерёдности в дошкольные учреждения Партизанского городского округа.

Обеспечение реализации мероприятий, направленных на ликвидацию очередности на зачисление детей в дошкольные образовательные организации, включает в себя:

– обеспечение мер по созданию дополнительных мест в образовательных организациях различных типов,

– мониторинг выполнения требований к условиям предоставления услуг дошкольного образования.

Обеспечение высокого качества услуг дошкольного образования включает в себя:

– создание условий для внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования;

– кадровое обеспечение системы дошкольного образования;

– разработку и внедрение системы оценки качества дошкольного образования.

Следуя данным рекомендациям, можно предположить, что произойдут качественные изменения в системе дошкольного образования Партизанского городского округа.

1. Алфёрова, Л.В. Организационно-правовое обеспечение деятельности общеобразовательного учреждения / Л.В. Алфёрова. – М.: Дело, 2016. – 245 с.

2. Корнейчук, Б.В.Человеческий капитал во временном измерении / Б.В.Корнейчук. – СПб., 2013. – 400 с.

3. Краснова, Г.А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы / Г.А. Краснова. – М.: Свет, 2014. – 350 с.

4. Петренко, А.А. Управление развитием образовательного учреждения инновационного типа: практ. пособие / А.А. Петренко. – М.: Дело, 2006. – 264 с.

5 Филиппов, В.М. Новая стратегия развития образования в России / В. М. Филиппов // Экономика образования. – 2014. – № 1. – С. 22–30.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

ПРЕДПОСЫЛКИ И НЕОБХОДИМОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ПРОГРАММ В ВОПРОСАХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЛЬЕМ НАСЕЛЕНИЯ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

О.А. Козерец
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье рассматриваются предпосылки и необходимость реализации муниципальных программ в вопросах обеспечения жильем населения Находкинского городского округа. Определены основные положения муниципальной программы «Обеспечение доступным жильем жителей Находкинского городского округа на 2015 – 2017 годы и на период до 2020 года». Рассмотрены подпрограммы, реализуемые в рамках этой программы. Определены основные задачи и проблемы ее реализации.

Ключевые слова и словосочетания: *муниципальные программы, ветхое жилье, переселение, жилищное строительство, проблемы реализации программы.*

MUNICIPAL PROGRAMS OF CITIZEN REHOUSING IN NAKHODKA DISTRICT: CONDITIONS AND NECESSITY

O.A. Kozerets
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Conditions and necessity of municipal rehousing projects for Nakhodka citizens are viewed in this article. Basic frameworks of "Affordable housing for Nakhodka citizens for period of 2015-2017 and till end of 2020" project are appointed. Different subprograms which are realized within this project are appointed as well. Primary targets and problems are estimated.

Keywords and phrases: *municipal projects, slum dwelling, rehousing, housebuilding, program troubles of realization.*

В 1990-х гг. в России произошла серьезнейшая проблема – обветшание жилищного фонда страны. Такое жилье портит внешний вид городов страны и ставит под угрозу безопасность проживающих в нем людей, что в свою очередь приводит к социальной напряженности в обществе. В России на сегодняшний день площадь аварийного и ветхого жилья насчитывает примерно миллиард квадратных метров.

Актуальность данной статьи заключается в исследовании реализации и результативности муниципальных программ в вопросах обеспечения жильем населения Находкинского городского округа.

Научная новизна заключается в рассмотрении реализации государственной и муниципальной политики по улучшению жилищных условий населения на примере Находкинского городского округа.

Цель статьи – изучить структуру и механизмы реализации действующей муниципальной программы по обеспечению доступным жильем жителей Находкинского городского округа. Достичь поставленной цели можно через решение следующих задач: проанализировать структуру муниципальной программы и определить необходимость ее реализации.

На территории Находкинского городского округа в рамках федеральных программ по улучшению жилищных условий населения реализуется муниципальная программа «Обеспечение доступным жильем жителей Находкинского городского округа на 2015–2017 годы и на период до 2020 года».

Структура этой муниципальной программы представлена следующими подпрограммами:

– «Стимулирование развития жилищного строительства на территории Находкинского городского округа» на 2015–2017 годы и на период до 2020 года;

– «Обеспечение жильем молодых семей Находкинского городского округа» на 2015–2017 годы;

– «Обеспечение земельных участков, предоставленных на бесплатной основе гражданам, имеющим трех и более детей, инженерной инфраструктурой» на 2015–2017 годы;

– «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда Находкинского городского округа» на 2013–2017 годы. [1]

Необходимость реализации подпрограммы «Стимулирование развития жилищного строительства на территории Находкинского городского округа» обусловлена поощрением роста строительства жилья на территории Находкинского городского округа и поддержкой населения в рамках строительства.

Основные задачи по улучшению условий для строительства жилья на территории Находкинского городского округа:

– обеспечить доступность приобретения жилья посредством развития финансово-организационных механизмов рассрочки и кредитования;

– улучшить качество новых застроек и уменьшить себестоимость строительства посредством освоения новых технологий и материалов в строительстве;

– рационально и эффективно эксплуатировать земельные ресурсы;

– комплексно решать вопросы улучшения имеющегося жилищного фонда и своевременной ликвидации аварийного и ветхого жилья.

В рамках подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей Находкинского городского округа» производится помощь молодым семьям в решении жилищного вопроса. В большинстве своем, молодые семьи не могут самостоятельно приобрести жилье без поддержки извне. Даже если молодые семьи имеют достаточный доход для того, чтобы купить жилье в ипотеку, у них нет возможности оплатить первоначальный взнос для ее получения. Молодые семьи, в основном, приобретают первое в своей жизни жилье, а это значит, что у них нет в собственности жилья, которое могло бы послужить обеспечением оплаты первоначального взноса при получении ипотеки. Тем не менее, у этой категории населения есть хорошая перспектива роста заработной платы, и помощь в виде предоставления средств на первоначальный взнос по ипотеке или приобретении жилья на льготных условиях будет для них хорошим толчком для дальнейшего развития и профессионального роста.

Содействие молодым семьям в решении жилищного вопроса позволит этой наиболее динамичной части населения создать более стабильные условия жизни, что, в свою очередь, повлияет на улучшение демографической ситуации в Приморском крае, позволит обеспечить кадрами учреждения здравоохранения, образования и культуры Находкинского городского округа. Решение жилищного вопроса даст молодому поколению стимул к повышению уровня квалификации, улучшению качества труда в целях повышения заработной платы. В результате, путем решения жилищной проблемы молодых граждан Приморского края будет сформирован экономически активный слой населения [6].

Отсюда следует, что необходимость реализации этой подпрограммы обусловлена:

– общефедеральным значением проблемы и острой социально-политической направленностью;

– привлечением к решению проблемы органов законодательной и исполнительной власти на федеральном и краевом уровнях и органов местного самоуправления;

– требует расходов бюджета на несколько лет, т.к. не может быть решена за один финансовый год;

– имеет комплексный характер, поэтому ее решение будет оказывать влияние на возрастание социального благополучия и общее экономическое развитие Находкинского городского округа.

Обозначенные выше проблемы целесообразно решать программно-целевым методом, что предоставит возможность реализовать комплекс мероприятий взаимосвязанных по ресурсам, исполнителям и

срокам, которые будут направлены на совершенствование системного подхода в решении проблем с жильем молодых семей Находкинского городского округа.

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация данной подпрограммы сделает возможным молодым семьям улучшить свои жилищные условия.

В целях содействия развитию индивидуального жилищного строительства и создания возможности для улучшения жилищных условий семей, имеющих трех и более детей реализуется подпрограмма «Обеспечение земельных участков, предоставленных на бесплатной основе гражданам, имеющим трех и более детей, инженерной инфраструктурой».

Строительство индивидуального жилья является наиболее приоритетным и перспективным направлением в развитии сферы жилищного строительства. Строительство своего дома на своей земле является серьезным фактором улучшения удовлетворенности жизнью, укрепления семьи и предотвращения оттока населения с территории.

Серьезной проблемой, затормаживающей развитие индивидуального жилищного строительства, является обеспечение земельных участков, выделяемых под строительство, инженерной инфраструктурой, так как это требует больших расходов бюджета капитального характера на плановой долгосрочной основе и не может решиться за один финансовый год.

Разрешение этой проблемы даст стимул для инициативы граждан в жилищном строительстве.

Для переселения граждан из аварийного жилья реализуется подпрограмма «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда Находкинского городского округа».

При разработке муниципальной программы предусматривается выделение непригодных для проживания категорий домов и помещений:

– помещения и дома, которые после модернизации, реконструкции и капитального ремонта будут пригодными для проживания;

– помещения и дома, которые не могут быть восстановлены (кроме всего прочего и вследствие экономической неоправданности).

Исходя из этих категорий, в рамках формирования муниципальных программ составляется перечень ветхих и аварийных жилых строений (домов), при этом уточняя численность проживающего там населения и объем такого жилья. Учитывая показатели реестра, создается перечень конкретных объектов, которые предназначены для переселения жильцов, и составляется смета финансирования. Этот перечень используют для заключения государственных договоров с государственным заказчиком подпрограммы «Переселение граждан из аварийного жилищного фонда Находкинского городского округа». Большая часть ветхого и аварийного фонда приходится на малоэтажные (до 3 этажей) дома, занимаемые людьми по договору социального найма или частной собственности [3].

Администрация Находкинского городского округа уже построила шесть трехэтажных домов в районе улицы Спортивной. Под вторую очередь строительства домов в рамках муниципальной целевой программы «Переселение граждан из аварийного и ветхого жилищного фонда Находкинского городского округа» решено отвести земельный участок в микрорайоне мыса Астафьева. Изначально эта территория и предполагалась именно для жилищного строительства. Благодаря реализации этой программы микрорайон Астафьева получит второе развитие. Строительство новых домов будет производиться из современных материалов, с учетом новых технологий.

Однако, в процессе реализации второй очереди застройки возникли отдельные сложности. С отставанием идет расселение аварийных домов. Администрация города столкнулась с недобросовестным застройщиком. Администрация Находки организовала наблюдение за объектами и продолжает действия по приему домов в муниципальную собственность. Это позволит закончить объекты и предоставить квартиры находкинцам, которые должны были справить новоселье до конца 2015 года. Параллельно муниципалитет ведет работу по реализации этапа 2016 года. В этих целях объявлены аукционы для приобретения благоустроенного жилья в новострое, а также организованы выплаты желающим выкупной цены за аварийные квадратные метры [5].

Муниципальная целевая программа расселения аварийного жилья в Находке рассчитана на несколько лет. Ее реализация позволит кардинально улучшить условия проживания порядка 1 тыс. 400 человек [3].

Концептуальный подход к развитию жилищной сферы заключается:

– в формировании в ближайшей перспективе новых районов для индивидуального жилищного строительства на территории городского округа, на основе создания хорошего уровня современного благоустройства и комфортности жилья, с учетом специфики требований будущих жителей и их финансовых возможностей;

– в создании рынка дешевого и, одновременно с этим, качественного жилья, исходя из новых подходов отечественной и зарубежной практики к градостроению (учитывается безопасность проживания, наличие вблизи автомобильных парковок, наличие современных систем удаления бытовых отходов, дома и т.д.);

– в повышении интенсивности использования выделенных территорий под малоэтажное строительство в условиях ограничений, предусмотренных градостроительными нормами [2].

Таким образом, проанализировав структуру и необходимость реализации муниципальных программ по улучшению жилищных условий населения можно сделать вывод, что реализация муниципальных подпрограмм будет способствовать переселению жителей из аварийного ветхого жилья и развитию жилищного строительства на территории Находкинского городского округа, а так же позволит молодым семьям улучшить свои жилищные условия.

1. Муниципальная программа «Обеспечение доступным жильем жителей Находкинского городского округа на 2015–2017 годы и на период до 2020 года» [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content

2. Мероприятия по развитию жилищного строительства [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content.aspx?UPageID=5081

3. Переселение из ветхого и аварийного жилья [Закон для всех] – Режим доступа: https://www.zakon-dlya-vseh.ru/3279/comment-page-2

4. Находка готова строить малобюджетное жилье [Deita.ru] – Режим доступа: http://deita.ru/news/society/24.04.2009/128114-nakhodka-gotova-stroit-malobjudzhetnoe-zhilje/

5. Этапы строительства в рамках программы переселения [Официальный сайт НГО] – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content.aspx?UPage

6. Условия программы «Обеспечение жильем молодых семей» [Портал «Молодая семья»] – Режим доступа: http://molodsemja.ru/programmy/

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 37

МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Е.А. Кривовица
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В настоящее время, в рамках модернизации сферы образования, успехи России в социально-экономической, политической, международной сферах связываются с успехами именно в системе образования. В судьбе системы образования наступил важнейший этап реального вхождения в сферу рыночных отношений со всеми вытекающими последствиями, проблемами и радикальными изменениями основ функционирования и определения стратегии развития.

Ключевые слова и словосочетания: *модернизация, сфера образования, Россия, система образования, рыночные отношения.*

MODERNIZATION OF THE EDUCATIONAL SYSTEM IN THE RUSSIAN FEDERATION

E.A. Krivovitsa
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Currently, as part of the modernization of the education sector, Russia's successes in the social, economic, political and international spheres are linked to successes precisely in the education system. In the fate of the education system, the most important stage of real entry into the sphere of market relations has come with all the ensuing consequences, problems and radical changes in the foundations of functioning and the definition of the development strategy.

Keywords and phrases: *modernization, sphere of education, Russia, education system, market relations.*

В настоящее время, система образования – та категория, от которой зависит социально-экономическая, политическая и международная сферы общества. Поэтому, стоит сперва развивать систему образования как самую важную из всех.

Из этого, в свою очередь, вытекает актуальность данной проблемы, так как сложившаяся ситуация на мировой арене оставляет желать лучшего и требует сильной позиции, которая достигается улучшением состояния образованности государства и общества.

Практическая значимость обосновывается использованием данной статьи как своеобразного практического материала для модернизации системы образования.

Объектом исследования выступает система и сфера образования. Предмет исследования – это, каким именно способом или способами нужно модернизировать систему образования.

Цель исследования – выявления способов модернизации сферы образования.

Задачами исследования являются:

– определение способов модернизации системы образования;

– пути внедрения этих способов.

Методы работы – анализ прошлых нововведений в системе образования и анализ различных работ авторов научной литературы в этой сфере.

Система образования в Российской Федерации – это совокупность образовательных стандартов проектов и программ, сеть образовательных учреждений и органов управления, а также комплекс особенностей, которые определяют функционирование системы образования.

Модернизация системы образования – это комплексное обновление всех составляющих образовательной системы и сфер образовательной деятельности, которое зависит от реалий современного мира, но при этом сохраняются лучшие традиций и опыт прошлых лет.

Целью модернизации образования является – обеспечение конкурентоспособности России на мировом уровне. Необходимость повышения качества на основе модернизации структуры, содержания и технологий образования, подготовка квалифицированных специалистов, повышения инновационного потенциала и количественный приток инвестиций – вот самые основные направления в модернизации системы образования.

Существуют управленческие аспекты модернизации образования в РФ, включающие в себя:

– создание цельной системы управления сферой образования на уровне федерации и субъектов;

– создание нормативно-правовой базы обеспечения широкого круга участников в обсуждении и решении проблем образования;

– развитие рациональной отраслевой системы управления по распределению и согласованию прав, обязанностей и полномочий, функций и ответственности всех субъектов образовательной политики;

– должное формирование негосударственных и дополнительных форм образования при усилении контроля за качеством предоставления образования [2, с. 22].

Актуальность стратегической цели государственной политики в сфере образования подчеркивается в концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, а именно – повышение доступности качественного образования, которое соответствует требованиям инноваций в экономике, современным потребностям общества, а также и каждого гражданина.

В настоящее время в РФ идет процесс, затянувшийся на годы – становление гражданского общества. Из этого следует, что одна из особенностей современной системы образования – это переход от государственного к государственно-общественному управлению образованием. Исходя из этой особенности, нужно учитывать, что встреча государственных структур с обществом происходит непосредственно, в массовых масштабах. Это делает сферу образования важнейшим пространством для поиска рационального сочетания государственного и общественного начал. Одновременно с этим система образования – практически самый мощным институт, и является инструментом подготовки и развития субъектов гражданского общества. От этого зависят и темпы развития гражданского общества в стране. Исходя из того, что в стране проводится единая государственная политика в области образования, то можно сказать, что управление системой образования носит государственный характер, чем подтверждается Федеральным Законом от 29.12.2012 (ред. от 2016) № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Единый образовательный стандарт обеспечивает единство структуры образовательной программы, условий её реализации и результаты целевых ориентиров.

Для введения новых образовательных стандартов требуется создание новых условий оценки качества образования. Совершенствование контроля и управления всеми уровнями образовательного процесса, создание единой системы оценки качества услуг предоставления образования, адекватная оценка работы учреждений образовательной сферы, предоставление объективной информации об образовательном процессе и о качестве образования – вот условия формирования государственно-гражданской системы управления образованием.

Структура управления образованием в России сформирована по линейно-функциональной схеме, сочетающей вертикальную организацию управления с распределением функций по уровням управления, которая характеризуется основными чертами:

– наличие нескольких уровней, в которых каждый нижестоящий уровень находится в административном ведении вышестоящего – решения вышестоящих органов являются обязательными для нижестоящих;

– ограничение административного подчинения нижестоящих уровней управления вышестоящим отдельными функциями или некоторым их набором – вышестоящий орган может принимать обязательные для нижестоящего решения по ограниченному кругу вопросов;

– возможность для органа управления управлять только теми организациями, которые находятся в его непосредственном административном ведении [3, с. 57].

Государственное управление в сфере образования в пределах своих полномочий осуществляют: федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и местные (муниципальные) органы власти.

Федеральный уровень управления образованием представляет Минобрнауки России, которое является центральным органом управления образованием в России.

Минобрнауки России осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности, нанотехнологий, интеллектуальной собственности, а также в сфере воспитания, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся и воспитанников образовательных учреждений. Цели его деятельности:

– обеспечение доступности качественного образования для всех слоев населения как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе;

– обеспечение текущих и перспективных потребностей экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах необходимой квалификации, создание условий для развития непрерывного образования;

– создание условий для активного включения детей, обучающихся образовательных учреждений в экономическую, социально-политическую и культурную жизнь общества;

– создание условий для развития и эффективного использования научно-технического потенциала;

– создание условий для активизации инновационной деятельности [4, с.78].

Цели Минобрнауки России определены исходя из важности и необходимости удовлетворения потребностей населения в образовании, обеспечения доступности качественного образования, насыщения экономики квалифицированными кадрами, интеграции образования и научно-технической деятельности, повышения эффективности использования научно-технических достижений, реформирования научной сферы и стимулирования инновационной деятельности как ключевых источников устойчивого экономического роста и повышения благосостояния общества [5, с. 61].

Таким образом, модернизация системы образования – это общегосударственная проблема, затрагивающая все аспекты и категории общественной жизни, а также требующая усовершенствования

Анализ структур управляющих систем различного уровня позволяет сделать вывод о том, что управление образованием в РФ носит общественно-государственный характер. На всех уровнях оно осуществляется в процессе взаимодействия существующих в настоящее время социальных институтов (педагогической и научной общественности, семьи, властных структур, образовательных учреждений, органов управления образованием, общественных организаций, всех видов СМИ и т.д.).

На функционирование и развитие системы образования влияет каждый из субъектов образовательных правоотношений, но в тоже время несет и свою долю ответственности за создание условий, необходимых для выполнения системой образования своих социальных и образовательных функций.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2016) // Собрание законодательства РФ от 31.12.2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

3. О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 – 2015 годы: Постановление Правительства РФ от 07.02.2011 № 61 (ред. от 05.08.2015) // Собрание законодательства РФ от 07.03.2011. – № 10. – Ст. 1377

4. Агранович, М.Л. Управление качеством образования в регионе на основе показателей и индикаторов / М.Л. Агранович. – М.: Логос, 2014. – 214 с.

5. Беляков, С.А. Модернизация образования в России: совершенствование управления / С.А. Беляков. – М.: МАКС Пресс, 2013. – 437 с.

Рубрика: Менеджмент

УДК 332.12

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ РОССИИ

Н.В. Куцый
бакалавр, 2 курс

Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

Для современных российских государственных органов характерно применение слабо эффективных подходов к управлению. В статье изучается и систематизируется процесс развития государственного проектного управления в России. На основе опыта зарубежных стран и некоторых регионов России делается вывод о целесообразности применения проектного подхода к управлению государством.

Ключевые слова и словосочетания: *проектное управление, государственное управление, проектный подход, проектный офис Приморского края, Россия.*

REALIZATION OF THE DESIGN APPROACH IN THE STATE SECTOR OF RUSSIA

N.V. Kutsy
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For modern Russian state bodies is characterized by the use of weak-efficient approaches to management. The article studies and systemizes the process of development of state project management in Russia. Based on the experience of foreign countries and some regions of Russia, a conclusion is made about the expediency of applying a project approach to government management.

Keywords and phrases*: project management, government management, project approach, primorsky project office, Russia.*

Цель научной работы – изучение и хронологическое систематизирование процесса развития государственного проектного управления в России; доказательство целесообразности внедрения проектных методов в государственный сектор. Актуальность темы обусловлена развитием государственного проектного управления в России и в мире в последние годы.

В зарубежных странах применение проектных принципов доказало свою целесообразность и эффективность. Впервые проектные принципы были применены в государственном секторе в США. В 1953 году было создано Подразделение специальных проектов ВМФ США. В настоящее время во многих зарубежных странах создаются институции проектного управления, отвечающие за правовое обеспечение, подготовку кадров, инициализацию и реализацию проектов на государственном уровне. Так, в Великобритании с 2011 года существует Департамент Приоритетных Проектов, функциями которого являются экспертная и управленческая поддержка проектов; подготовка лидеров проектов; независимая оценка проектов. За время функционирования через Департамент прошло 188 проектов государственного уровня с общим бюджетом £489 млрд В Японии существует ряд программ проектного развития государства (P2M) под эгидой Министерства промышленности и торговли Японии. В Малайзии внедрение проектного управления происходило посредством программы Big Fast Results (BFR). Помимо этого, существуют международные и всемирные организации по управлению проектами, например, PMI (Институт проектного управления). Данная организация была основана в 1969 году и в настоящее время в неё входит более 125000 человек. Целью PMI является обмен знаний, опыта и навыков между проектными менеджерами многих стран мира. Также, организация занимается выпуском стандартов по проектному управлению. Основным сводом стандартов является PMBOK Guide 5-th Edition.

Важным шагом в процессе внедрения проектных методов является формирование проектной культуры. Так, в 2015 году сотрудники Института управления проектами (PMI) провели исследование в 2800 организациях, применяющих проектное управление, и выяснили, что 80% организаций целенаправленно занимаются формирование проектной культуры в собственной компании. К тому же, по результатам опроса, 70% компаний назвали полное осознание ценности проектного управления одним из

важных компонентов проектной деятельности. Это утверждение верно и для государственного проектного управления.

В настоящее время сложилось множество подходов к управленческой деятельности в сфере государственного управления. Среди основных подходов выделяют: программно-целевой, системный, функциональный, процессный, ресурсный, маркетинговый и т.д. [1]. Для большинства органов исполнительной власти Российской федерации характерный регламентный и функциональный подходы, предписывающие все функции и задачи. При этом деятельность характеризуется низкой эффективность. [2]. Важно отметить, что данные подходы предполагают следование бюрократическим нормам и предписаниям, что с одной стороны повышает контроль деятельности, помогает избежать многих ошибок, возникающих в процессе донесения указаний до нижестоящего органа. С другой стороны, регламентный и функциональный подходы практически полностью исключают элементы творчества, гибкости.

Одним из возможных способов повышения эффективности деятельности государственных органов является развитие проектного подхода к управлению, который сочетает в себе сильные стороны ряда других подходов. [4]. Проектный подход обеспечивает прозрачность деятельности публичного сектора, позволяет повысить качество и сократить сроки достижения планируемых результатов. Так, по данным Международной ассоциации управления проектами, на практике использование методологии и инструментария проектного управления помогает экономить порядка 20–30% времени и 15–20% затрачиваемых на осуществление деятельности средств.

В России основы проектного управления были заложены в 30 – 60-е годы XX века. В этот период осуществлены масштабные государственные проекты – строительство Днепрогэс, Магнитогорского металлургического комбината, освоение нефтяных залежей Поволжья.

Развитие современных методов проектного управления началось в 1959 году после публикации американских исследователей о сетевых методах (CPM, PERT). Для более детального изучения проектного управления и в целях выведения инструментов и принципов проектной деятельности был создан научно-исследовательский институт сетевого проектного управления (НИИ СПУ). Благодаря новому научному подходу в эти годы были реализованы такие ключевые проекты, как: Саяно-Шушенская ГЭС, БАМ (Байкало-Амурская магистраль), космодром «Байконур».

В современной России, в 2005 году стартовали национальные проекты, нацеленные на социальное преобразование общества: «Сельское хозяйство», «Образование», «Жилье», «Здравоохранение».

Для поддержания организаций госсектора, внедряющих проектное управление, в 2014 году был учреждён всероссийский конкурс «Проектный олимп». К участию в конкурсе приглашаются федеральные министерства, ведомства, подведомственные учреждения, государственные компании, госкорпорации и институты развития; региональные Администрации, Правительства субъектов Федерации, региональные органы исполнительной власти и институты развития; органы власти муниципальных образований. Примечательно, что в ходе конкурса оцениваются не конкретный проект или программа, а система проектного управления в организации. [7].

В последние годы инициатором внедрения проектного управления является глава государства Путин В.В. Выступая в рамках Санкт-Петербургского международного экономического форума 19 июня 2015 года, президент произнес следующие слова: «Считаю целесообразным создать в каждом регионе страны специальные штабы, проектные офисы, которые станут своего рода администрациями развития, обеспечат внедрение лучших механизмов создания благоприятного инвестиционного климата». [6].

Выступление имело практический эффект: 17 июня 2016 года Путин В.В. подписал указ о создании Совета при Президенте по стратегическому развитию и приоритетным проектам. Возглавил совет сам президент. Новый государственный орган занимается разработкой ключевых проектов, направленных на структурное изменение в экономике и социальной сфере. Предполагается, что с созданием Совета, разработка и внедрение крупных проектов выйдет на более высокий, качественный уровень.

К ключевым организациям, отвечающим за внедрение и развитие проектной деятельности в России, также относятся Министерство экономического развития РФ, Правительство РФ, Министерство связи и массовых коммуникаций РФ, Аналитический центр при Правительстве РФ, Агентство стратегических инициатив, Министерство труда и социальной защиты РФ. В таблице 1 представлен список задач данных организаций.

Таблица 1

Список организаций, отвечающих за внедрение проектного управления и их задачи

Организация	Задачи
1	2
Министерство экономического развития РФ	функционирование Совета по внедрению проектного управления; методические рекомендации по внедрению проектного управления
Правительство РФ	развитие проектного управления

Окончание табл. 1

1	2
Министерство связи и массовых коммуникаций РФ	информационное обеспечение процесса внедрения проектного управления
Аналитический центр при Правительстве РФ	проведение ежегодного всероссийского конкурса «Проектный олимп»; создание базы лучших практик по проектному управлению
Агентство стратегических инициатив РФ	обучение регионов проектному управлению; улучшение инвестиционного климата путём внедрения проектного управления
Министерство труда и социальной защиты РФ	разработка профессиональных стандартов «Руководитель проекта», «Руководитель программы» и т.д.

Очевидно, что для создания успешной системы необходимо формирование нормативной базы. Так, в постановлении Правительства РФ от 15.10.2016 № 1050 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» устанавливается порядок организации проектной деятельности, включая этапы проектов. В распоряжении Правительства Российской Федерации от 15 октября 2016 г. № 2165-р приведён план первоочередных проектных мероприятий на 2016-2017 г. Протоколами заседания Совета при Президенте Российский Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам 13.07.2016 №1 и от 01.10.2016 №6 устанавливаются 11 основных направлений стратегического развития РФ. [5].

В последние годы был проделан большой объём работы по написанию методической документации в области проектного управления. Методическая документация складывается из ГОСТов серии Р 54869-2011, Р 54870-2011, Р 54871-2011. В данных стандартах даются основополагающие требования к управлению проектом, к управлению портфелем проектов, к управлению программой. Принят в России международный стандарт по управлению проектами ISO 21500-2012 «Guidance on project management» (руководство по проектному менеджменту). В распоряжении Минэкономразвития России от 14.04.2014 № 26Р-АУ даются методические рекомендации по введению проектной деятельности в органы исполнительной власти. К тому же, приняты методические рекомендации Агентства стратегических инициатив по применению проектного управления при решении задач улучшения инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации и методические рекомендации по мониторингу приоритетных проектов и программ от 01.12.2016. [5].

Развитие повсеместной проектной деятельности невозможно без создания проектных офисов в каждом регионе. Перед проектными офисами, как организациями, ответственными за проектную деятельность в регионе, руководство страны поставило следующие задачи:

• Разработка и внедрение нормативно-правовой базы и методической документации по проектному управлению.

• Организация инициации, планирования, реализация, управление изменениями.

• Внедрение, поддержка и развитие методов АИС.

• Внедрение, поддержка и развитие системы мотивации.

• Организация обучения проектному управлению.

• Организация работы проектного офиса, обеспечивающего координацию планирова-ния, реализации проектов, программ, достижения вех и показателей, контроль про-ектной деятельности.

• Организация мониторинга реализации проектов.

На данный момент, в 70% регионов России созданы и функционируют проектные офисы (рис. 1).

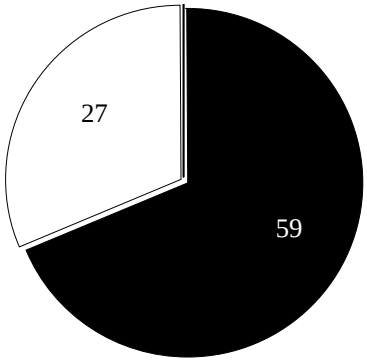


Рис. 1. Количество созданных/несозданных проектных офисов в регионах РФ:
■ – проектный офис создан; □ – проектный офис не создан

На рисунке 2 изображена динамика образования новых проектных офисов за период 2010–2017 г.

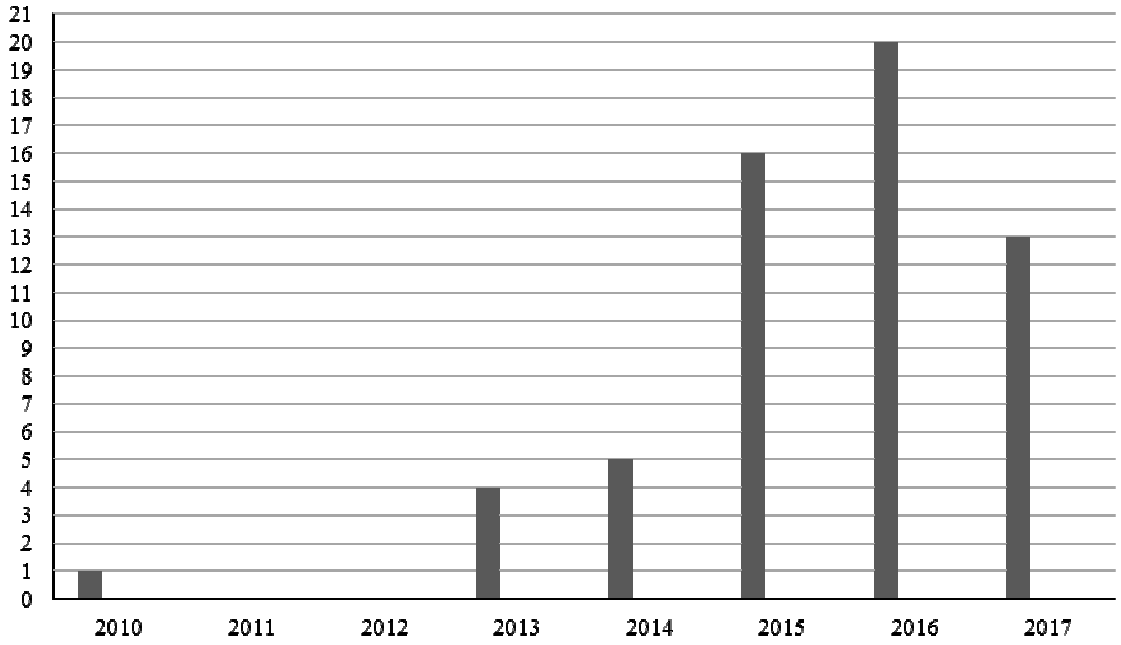


Рис. 2. Динамика образования новых проектных офисов в регионах РФ

Наблюдается значительный рост количества проектных офисов в 2015-2016 годах. Это явление обусловлено выбранным политическим и экономическим курсом на повсеместное внедрение проектной деятельности и повышенным внимание к развитию проектного управления со стороны высшего руководства страны. В регионах, не обладающих проектными офисами, на данный момент ведется работа по их созданию. Однако, говорить об эффективности недавно созданных проектных офисов ещё рано и к тому же, в ряде регионов создание офисов происходит чисто формально.

Заметно выделяется среди регионов Белгородская область. В данном регионе впервые были применены принципы проектного управления. Ещё до объявленного президентом курса развития проектной деятельности, в 2010 году было учреждено создание Областного проектного офиса. Данная организация доказала свою эффективность. За 6 лет развития проектной деятельности в Белгородской области можно выделить следующие результаты: через Областной проектный офис прошло 2300 проектов; проектному управлению обучены 2650 служащих; в проектную деятельность вовлечены 52 образования власти. В среднем, удалось сократить время на реализацию одного проекта на 2 месяца; инвесторы стали активнее инвестировать в проекты – объём инвестиций вырос на 23%; ключевой региональный показатель – ВРП – вырос на 0,1% (3 млрд руб.) [3].

Особое место среди регионов, внедряющих проектное управление, занимает Центральный проектный офис Приморского края, не смотря на относительно небольшой срок функционирования. Развитие Приморского края является одним из приоритетов национальной политики, поэтому, в 2015 году было учреждено создание Департамент проектного управления. Задачи, поставленные Президентом РФ перед администрацией ПК, масштабны и требуют максимальной отдачи, к тому же для их выполнения необходим особый, проектный подход.

Одной из задач Центрального проектного офиса Приморья является реализация проектов по созданию инфраструктуры территорий опережающего развития (ТОР): «Надеждинская», «Михайловский», «Большой камень».

В 2016 году Проектный офис Приморского края принял участие в всероссийском конкурсе организаций, внедряющих проектное управление «Проектный олимп» и был признан лучшей проектной организацией года. На конкурсе была представлена государственная информационная система (ГИС) «Управление проектами в Приморском крае». Работа в системе позволяет в разы сократить бумажную работу и сроки согласования документов, отказаться от проведения излишних совещаний. С введением системы у руководства появилась возможность отслеживать в режиме реального времени реализацию мероприятий, освоение бюджетных средств и исполнение поручений [5].

В ходе работы было изучено и хронологически систематизировано государственное проектное управление в России. Важно понимать, что процесс внедрения проектного управления находится на начальном этапе. Следующим этапом для руководства страны является создание государственных проектных организаций во всех регионах. Однако, на данном этапе властям важно сделать упор на повышение качества как реализованных проектов, так и самого процесса функционирования проектных офисов.

Целесообразность внедрения проектного управления в государственный сектор доказана опытом зарубежных стран (Великобритания, США, Япония, Малайзия) и некоторых регионов России (Белгородская область, Приморский край). К тому же, положительный эффект создается и для общества (увеличение общественных благ, повышение качества услуг, контроль со стороны общества), и для бизнеса (снятие административных барьеров, повышение инвестиционного климата), и для органов власти (повышение прозрачности, повышение результативности деятельности).

1. Беляев, В.В. Проектное управление: развитие, особенности, отличительные черты / В.В. Беляев // Формирование и реализация стратегии устойчивого экономического развития Российской Федерации: сборник статей IV Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Б.Я. Татарских, О.В. Федорова, 2014. – С. 14–24.

2. Государственное стратегическое управление: монография / под. общ. ред. проф. Ю.В. Кузнецова. – СПб.: Питер, 2014. – 320 с.

3. Забайкальский инвестиционный портал [Электронный ресурс] / Администрация Забайкальского края. – Режим доступа: http://www.zab-investporntal.ru

4. Кожевников, С.А. Проектное управление как инструмент повышения эффективности деятельности органов государственной исполнительной власти / С.А. Кожевников // Вопросы территориального развития. – 2016. – №5 ч. 35.

5. Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края [Электронный ресурс] / Администрация Приморского края. – Режим доступа: http://www.primorsky.ru

6. Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ) [Электронный ресурс] / Фонд «Росконгресс». – Режим доступа: http://www.forumspb.com/ru

7. О проекте | 2017 | Конкурс «Проектный Олимп» [Электронный ресурс] / Ана-литический центр при Правительстве Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.pmo.

Рубрика: Социология управления

УДК: 352.07

РОЛЬ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ЗАДАЧ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

Е.Д. Ляпустина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Пенсионная система существует уже достаточно давно, но роль её в социальной системе до сих пор остаётся спорной и слабо изученной. Проблемы в становлении пенсионной системы и её функционировании решают теоретики и аналитики сегодняшних дней. Тем более, что роль пенсионной системы максимально значима для российского общества.

Ключевые слова и словосочетания: *пенсия, системы, решение задач, социальные задачи, органы власти.*

THE ROLE OF THE PENSION SYSTEM IN THE DECISION OF SOCIAL TASKS OF AUTHORITIES

E.D. Lyapustina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The pension system exists already for a long time, but the role it in social system still remains disputable and does not a lot of study. Problems in formation of pension system and its functioning are solved by theorists and analysts of today. Especially as the role of pension system is most significant for the Russian society.

Keywords and phrases: *pension, systems, solution of tasks, social tasks, authorities.*

На сегодня роль пенсионной политики, осуществляемой государством, воспринимается со стороны общества, как обстоятельство само собой разумеющее и гарантирующее стабильное и безстрессовое развитие общества. Обусловлен этот факт тем, что нетрудоспособное население составляет значительную часть от трудоспособного и получает гарантированную поддержку.

Значимость роли пенсионной системы в решение социальных задач органов власти и обуславливает актуальность данной статьи.

Научная новизна статьи представлена обоснованием роли пенсионной системы в структуре современного общества.

Цель статьи – проанализировать роль органов государственной власти в обеспечении пенсионной системы.

Данная цель достигается решением следующих задач: определить роль пенсионной системы в решении социальных проблем, выявить влияние пенсионной системы на современное общество.

Для начала необходимо обратить внимание на то, что роль пенсионной системы обрела свою значимость с периода экономических преобразований, когда пенсию стали получать не только пенсии, где проживали престарелые, но и семьи, где наблюдались потери кормильцев.

Появление пенсионной системы спровоцировало обеспечение гарантий прав российских граждан на пенсионное обеспечение, гарантированное государством. Данный факт гарантируется Конституцией РФ и обосновывается достижением соответствующего возраста. Данная гарантия обеспечена достижением гражданином определённого нетрудоспособного возраста, получением статуса нетрудоспособного лица, утраты кормильца и других случаев, предусмотренных законом [3, с.67].

Размеры и условия назначения государственных пенсий и социальных пособий устанавливаются законом. Поощряется также добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность (ст. 39 Конституции РФ).

Проблема пенсионного обеспечения обусловлена ещё и тем, что в РФ усматривается масштабность пенсионного обеспечения. Причём не совсем позитивную роль оказывают постсоветские пенсионные тенденции. Данное обусловлено тем, что пенсия «по старости» выплачивалась абсолютно всем, что негативно влияло на всю пенсионную систему накопления.

Данный негативный опыт повлиял на формирование общей социально-экономической и политической системы РФ и, как следствие органов власти на систему пенсионного обеспечения. Не лишним будет сказать, что пенсионная система влияет на общественно – политические процессы в общестрановом масштабе и в формировании общерегиональных тенденций. Речь идёт о бюджетных механизмах, распределениях денежных средств в сферу пенсионного обеспечения [1, с.22].

Современные исследователи активно изучали и продолжают изучать экономическую составляющую действующей пенсионной системы. Не маловажным остаётся тот факт, что в современной литературе практически не прописывается роль пенсионной системы в решение социальных задач органов власти, что не позволяет оперативно найти ответ на вопрос, какова же эта роль в целом. Данное несколько приостанавливает развитие современных тенденций пенсионной системы.

Уже достаточно давно назрел вопрос комплексного пересмотра существующей пенсионной системы и предопределения роли органов государственной власти, как субъекта реализации социальной политики через пенсионные механизмы. Проблемой развития пенсионной системы выступают эпизодические финансовые кризисы, не стабильность бюджета пенсионного фонда РФ, периодическое нарушение отдельных видов пенсионных выплат, нарушение инфляционного процесса отдельных видов пенсий.

Как известно, в РФ существует обязательное пенсионное страхование, что не свойственно для ряда зарубежных стран. Данная система гарантирует пенсионное обеспечение населения, которое в определённый момент времени или при определённых обстоятельствах становится слабым экономическим субъектом.

Итогом проведения пенсионной реформы стало формирование дополнительного инвестиционного ресурса, представленного пенсионными накоплениями, которые мобилизовали достаточно большой финансовый ресурс.

Актуальным для общества на сегодня выступает ожидание реформирования пенсионной системы, так как именно она характеризует политику государства в отношении интересов общества и новых поколений.

В обществе преобладают негативные демографические изменения, которые провоцируют появление новых подходов, обоснование форм материального обеспечения населения, попадающих под определение «пенсионеры».

Усматривается факт совершенствования роли органов государственной власти в решение социальных проблем с учётом, как демографических преобразований, так и социальных изменений, что позволит в последующем подключить и мировой опыт. Возможно, здесь всё больше и острее становится вопрос о проведении реформ и социальных изменений в пенсионной системе.

Требует изменений не только сама пенсионная система, но и механизмы её управления, а так же её структурные элементы, которые как было сказано ранее, социально защищают определённую категорию граждан и мобилизуют финансовые средства.

Существующая пенсионная система имеет значительные рычаги влияния на экономику страны, так как он функционирует путём перераспределения экономических благ, которые человек зарабатывает на протяжении трудоспособного периода. В последующем, мобилизация этих финансовых средств и гарантирует пенсионные отчисления в размере прожиточного минимума [4, с.11].

Социальное назначение пенсионного фонда как раз и раскрывается через выплату мобилизованных денежных средств. Причём именно посредством ежемесячных выплат и обеспечивается проживание пенсионеров, а так же выплаты пособий для детей до 6 лет.

Пенсионный фонд своими средствами обеспечивает выплату ежемесячных пособий, пенсий людям которые в силу определенных обстоятельств не могут обеспечить свое проживание, в том числе пенсионеров.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что результатом развития пенсионной системы в решение социальных задач органов власти является создание достаточно прочной системы пенсионного обеспечения населения, при которой такой важной задачей занимается не аппарат управления государством из средств государственного бюджета, а отдельно, специально созданный для этого государственный институт, занимающийся только непосредственно данной задачей, и использующий только собственные средства, не входящие в какой-либо бюджет.

С созданием пенсионной системы в России появился принципиально новый механизм финансирования и выплаты пенсий и пособий. По меркам истории почти два десятка лет – срок небольшой. Но социальная значимость сделанного огромна.

Для рядового гражданина страны процедура макроэкономического планирования и формирования сбалансированного бюджета кажется весьма далекой от его повседневных нужд и забот. А между тем вся текущая жизнь любого сколь-нибудь серьезного финансового учреждения, а тем более столь сложного и социально значимого, как пенсионная система, непосредственно зависит от того, насколько экономически обосновано и правильно были определены соответствующие бюджетные параметры [2, с.12].

Пенсионная система должна обеспечивать сбор страховых взносов, необходимых для финансирования выплат государственных пенсий, полнее используя в этих целях данные ему права. Выплачиваемые пенсионные пособия все меньше отвечают своему социально-экономическому значению – обеспечивать достойный уровень жизни людям, не имеющим трудовых доходов.

Таким образом, можно сделать вывод, что выполнение социальных целей государства является основной задачей пенсионной системы, и что такая задача только ей под силу, так как бюджет Российской Федерации не справляется даже с собственными задачами и переложение такой задачи на его плечи оказалось бы непосильной ношей для него.

Под пенсионной системой понимается комплексное образование, регулирующее отношения по формированию соответствующих пенсионных фондов, за счет которых выплачиваются пенсии и осуществляются за счет, которых выплачиваются пенсии и осуществляются иные пенсионные выплаты, отношения по материальному обеспечению членов общества пенсиями и иными пенсионными выплатами и отношения по управлению и организации пенсионного обеспечения.

Пенсионную систему также можно определить как составную часть социального обеспечения, частью защитного механизма, призванного обеспечить эффективное функционирование одного из секторов социальной сферы общества.

Описывая пенсионную систему, некоторые экономисты квалифицируют ее как механизм, обеспечивающий сбор, учет взносов и выплату пенсий бенефициарам.

Более точным определением пенсионной системы можно считать следующее, пенсионная система – совокупность правовых, финансово – экономических и организационных институтов и норм, имеющих своей целью предоставление гражданам материального обеспечения в виде пенсии, либо это совокупность мероприятий по компенсации гражданам заработка.

Объективными причинами большинства современных проблем функционирования пенсионной системы стало отсутствие ряда перечисленных принципов в правовых основах пенсионной системы, их нарушение, прямое или косвенное невыполнение на практике.

Поэтому были рассмотрены и основные проблемы реализации государственного пенсионного страхования. Современные проблемы развития пенсионной системы России обусловлены разными факторами.

Изложенное свидетельствует о том, что, несмотря на коррективы, внесенные в действующее пенсионное законодательство, реализация новых норм сталкивается со значительными трудностями, обусловленными общеэкономическими причинами, что свидетельствует о том, что пенсионная политика в России еще нуждается в дальнейшем реформировании.

Из всего вышесказанного логически, следует, что развитие государственного пенсионной политики не может происходить без серьезной и продуманной государственной поддержки [1, с.7].

И, наконец, соучастие граждан в формировании своего пенсионного капитала. Законодатели сейчас рассматривают предложения, связанные с дополнительным добровольным страхованием, работающим в государственной системе пенсионного обеспечения. Такое соучастие в объеме 4 % от заработной пла-

ты, если данная норма войдет в законодательство, позволит существенно увеличить объем средств, направляемых на формирование пенсион-ного капитала, и, следовательно, на размер последующих пенсионных выплат.

1. Абхазава, И.Г. Финансово-правовое регулирование деятельности пенсионного фонда Российской Федерации. Пути совершенствования / И. Г. Абхазава. – М.: Новый ключ, 2013. – 206 с.

2. Бабошкин, А.В. Обоснование предложений по регулированию пенсионных прав застрахованных лиц и пенсионных обязательств в системе обязательного пенсионного страхования / А.В. Бабошкин. – Саратов: Вестник, 2014. – 380 с.

3. Бойко, А.И. Проблемы реформирования системы пенсионного обеспечения в России. Проблемы и перспективы развития экономики России и Санкт-Петербурга в XXI веке / А.И. Бойко. – СПб.: СПбГУЭФ, 2015. – 289 с.

4. Бойко, А.И. Проблемы неблагоприятного отбора и морального риска в системе пенсионного обеспечения / А.И. Бойко. – СПб.: Знание, 2013. – 154 с.

5. Бойко, А.И. Прогнозирование развития пенсионной системы России / А.И. Бойко. – СПб.: Знание, 2014. – 120 с.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПОСРЕДСТВОМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

Н.В. Матюшенко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Проблемы реализации государственной и муниципальной политики в сфере культуры являются более чем актуальными, тем более, когда речь заходит об уровне муниципальных образований. Ведь именно там проявляются несовершенства в механизмах, пробелы в финансировании, что и привлекло внимание автора данной статьи и обусловило её актуальность.

Ключевые слова и словосочетания: *сфера культуры, учреждения культуры, целевые программы, муниципальная политика, структура программы.*

ACTIVITIES OF LOCAL GOVERNMENTS FOR REALIZATION OF THE STATE AND MUNICIPAL POLICY IN THE SPHERE OF CULTURE OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT BY MEANS OF MUNICIPAL TARGET PROGRAMS

N.V. Matyushenko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Problems of realization of the state and municipal policy in the sphere of culture are more than urgent, especially, when it comes about the level of municipalities. Imperfections in mechanisms, gaps in financing exactly there are shown, as has drawn attention of the author of this article and has caused its relevance.

Keywords and phrases: *sphere of culture, cultural institution, target programs, municipal policy, structure of the program.*

Перечень существующих целевых программ на сегодня достаточно многообразен, и объёмен. Огромного внимания заслуживают целевые программы в такой социальной сфере, как культура. Актуальность данной статьи заключается в исследовании реализации и результативности целевых программ в озвученной сфере.

Научная новизна заключается в рассмотрении реализации государственной и муниципальной политики в сфере культуры на примере конкретного муниципального образования.

Цель статьи-изучить механизмы и структуру действующей муниципальной целевой программы. Достичь поставленной цели можно через решение следующих задач: проанализировать структуру муниципальной целевой программы и спрогнозировать результат ее реализации. Методы научного исследования, применяемые при написании статьи: анализ, синтез, наблюдение.

Деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной и муниципальной политики в сфере культуры Находкинского городского округа на сегодняшний день очень ярко представлена в реализации муниципальной программы «Развитие культуры в Находкинском городском округе» на 2015–2018 годы.

Структура муниципальной программы представлена следующими подпрограммами:

– «Сохранение и развитие системы дополнительного образования в сфере культуры и искусства Находкинского городского округа» на 2015–2018 годы;

– «Развитие информационно-библиотечного обслуживания в Находкинском городском округе» на 2015–2018 годы;

– «Сохранение историко-культурного наследия и развитие местного традиционного народного творчества и художественных промыслов в Находкинском городском округе» на 2015–2018 годы;

– «Поддержка и развитие народного самодеятельного художественного творчества Находкинского городского округа» на 2015–2018 годы.

Отдельные мероприятия:

– расходы на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг муниципальными бюджетными образовательными учреждениями дополнительного образования детей Находкинского городского округа (далее – детские школы искусств НГО);

– расходы на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг муниципальными бюджетными учреждениями культуры (далее – учреждения культуры НГО);

– расходы на капитальный ремонт муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства НГО;

– расходы на проведение городских культурно-массовых мероприятий;

– расходы на выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, проведение культурно-массовых мероприятий, направленных на информационно-пропагандистское обеспечение профилактики терроризма и экстремизма.

Сведения о программах, принятых (принимаемых) в соответствии с требованиями федерального законодательства, краевого законодательства в сфере реализации муниципальной программы: Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 317 «Государственная программа Российской Федерации «Развитие культуры и туризма» на 2013-2020 годы. Постановление Правительства Российской Федерации от 03.03.2012 № 186 «О федеральной целевой программе «Культура России (2012-2018 годы)». Постановление Администрации Приморского края от 07.12.2012 № 387-па «Об утверждении государственной программы Приморского края «Развитие культуры Приморского края на 2013-2017 годы».

Цель муниципальной программы: создание условий для дальнейшего развития культуры и искусства в Находкинском городском округе, обеспечение равной доступности культурных благ для граждан Находкинского городского округа.

Задачи муниципальной программы:

– предоставление качественного дополнительного образования в сфере культуры и искусства;

– выявление поощрение и поддержка одаренных детей, развитие их индивидуальных способностей и творческого потенциала;

– совершенствование деятельности муниципальных библиотек, как информационных, культурных и образовательных центров для различных категорий населения;

– сохранение, популяризация воспитание бережного отношения к историко-культурному наследию Находкинского городского округа;

– развитие местного народного художественного творчества, народных художественных промыслов Находкинского городского округа;

– повышение уровня профессиональной подготовки руководящего, творческого и педагогического состава муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Находкинского городского округа [3, с.123].

Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы следующие: охват детей школьного возраста программами дополнительного образования в сфере культуры и искусства от общей численности детей школьного возраста (%): 2015 г. – 7,1; 2016 г. – 1; 2017 г. – 7,2; 2018 г – 7,2.

Доля преподавателей, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности преподавателей образовательных учреждений культуры и искусства (%): 2015 г. – 19; 2016 г. – 19; 2017 г. – 20; 2018 г. – 20.

Количество документов библиотечного фонда муниципальных библиотек, переведенных в электронную форму (экз.): 2015 г. – 150; 2016 г. – 200; 2017 г. – 250; 2018 г. – 300.

Книговыдача пользователям муниципальных библиотек (экз.): 2015 г. –1 010 581; 2016 г. – 1 017 981; 2017 г. – 1 025 481; 2018 г. – 1 032 781.

Количество выявленных объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) местного (муниципального) значения, расположенных на территории Находкинского городского округа (ед.): 2015 г. – 10; 2016 г. – 5; 2017г. – 0; 2018 г. – 0.

Количество музейных предметов основного фонда муниципального бюджетного учреждения культуры «Музейно-выставочный центр», представленных посетителям (ед.): 2015 г. – 1036; 2016 г. – 1091; 2017 г. – 1118; 2018 г. – 1145.

Доля оснащенности материально-технической базы муниципальных бюджетных учреждений культурно-досугового типа музыкальными инструментами, световым, техническим оборудованием, реквизитом, сценическими костюмами от общего количества учреждений культуры Находкинского городского округа (%): 2015 г. – 59,5; 2016 г. – 59,5; 2017 г. –78,2; 2018 г. – 100 [6].

Настоящая Муниципальная программа разработана в целях обеспечения устойчивого и динамичного развития культуры в Находкинском городском округе, выравнивания возможностей участия населения в культурной жизни округа и повышения привлекательности услуг, предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями культуры и искусства населению Находкинского городского округа.

Несмотря на реализуемый комплекс мер и положительную динамику отдельных показателей, многие проблемы в сфере культуры остаются нерешенными.

Требует укрепления материально-техническая база муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, включающая в себя проведение ремонтов, модернизацию, оснащение современным оборудованием и инструментами [4, с.212].

Автоматизация рабочих мест и информатизация муниципальных библиотек нуждается в систематическом обновлении компьютерной техники, антивирусных программ, приобретении программных модулей к базовой программе «Моя библиотека», в которой сегодня работают все библиотеки Находкинского городского округа.

Не менее значимым вопросом для муниципальных библиотек остается вопрос комплектования библиотечных фондов новыми поступлениями документов на печатных и электронных носителях.

Для дальнейшего развития культуры и искусства, обеспечения равной доступности населения Находкинского городского округа к культурным благам требуется комплексное решение и стабильное финансирование с использованием программно-целевого метода, который позволит проводить администрации Находкинского городского округа планомерную работу по реализации Муниципальной программы.

Вместе с тем, при реализации Муниципальной программы могут возникнуть риски, которые могут препятствовать достижению запланированных результатов. Основным риском является дефицит средств бюджета Находкинского городского округа и недофинансирование из бюджета Приморского края. Это потребует внесения изменения в Муниципальную программу, пересмотра целевых значений показателей, возможно отказ от реализации отдельных мероприятий Муниципальной программы [6].

Способами ограничения финансовых рисков может являться ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию Муниципальной программы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

Образовательные учреждения культуры и искусства Находкинского городского округа являются важным инструментом в выявлении юных дарований и профессиональной ориентации детей и молодежи, создают необходимые условия для личностного развития, художественного творчества и профессионального самоопределения детей и молодежи.

Анализ ситуации в культурно-образовательной сфере свидетельствует о востребованности в Находкинском городском округе образования в сфере культуры и искусства и поддержании основных параметров деятельности отрасли на неизменном уровне. Вместе с тем существует ряд ключевых проблем.

В настоящее время для реализации новых предпрофессиональных программ необходимо соответствовать федеральным государственным требованиям. На текущий момент детские школы искусств Находкинского городского округа требуют модернизации, учебно-методический материал не соответствует рекомендованным стандартам, 80% музыкальных инструментов устарели и требуют обновления.

Развитие молодых дарований невозможно без участия детей в конкурсах регионального, всероссийского, международного уровней, но отдаленность г. Находки от центральной части России, где проходят основные профессиональные конкурсы, ограничивает возможность участия талантливых детей в связи с высокой стоимостью транспортных расходов и организационных взносов.

Целенаправленная работа по подготовке обучающихся к участию в краевых, региональных, международных конкурсах требует оказания финансовой поддержки участия в данных мероприятиях, а также поощрения лучших учащихся, оказание им адресной поддержки.

Необходимо продолжить внедрение системы моральной и материальной поддержки талантливых преподавателей, молодых специалистов с целью повышения их статуса и роста профессионального мастерства.

Для решения обозначенных проблем необходимо использовать программно-целевой метод. Применение программно-целевого метода позволит проводить планируемую работу по созданию условий для обучения детей на высоком профессиональном уровне, выявления и развития одаренных детей, обеспечить их социальную поддержку, повысить качество музыкально-художественного образования, осуществить конкретные мероприятия по созданию условий для развития дополнительного образования в сфере культуры и искусства в Находкинском городском округе и эффективно использовать бюджетные средства.

При реализации Подпрограммы могут возникнуть риски, которые могут препятствовать достижению запланированных результатов.

Основным риском является дефицит средств Находкинского городского округа при планировании финансовых ресурсов для обеспечения мероприятий Подпрограммы. Это потребует внесения изменений в Подпрограмму, пересмотра целевых значений показателей, возможно, отказ от реализации отдельных мероприятий Подпрограммы.

Способами ограничения финансовых рисков может являться ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию Подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

В соответствии с приоритетами муниципальной политики в сфере культуры в Находкинском городском округе целью Муниципальной программы является создание условий для дальнейшего развития культуры и искусства в Находкинского городского округа, обеспечение равной доступности культурных благ для населения Находкинского городского округа.

Достижение цели Муниципальной программы предполагается посредством решения взаимосвязанных и взаимодополняющих задач, отражающих установленные полномочия органов местного самоуправления в сфере культуры:

– обеспечение предоставления качественного дополнительного образования в сфере культуры и искусства;

– выявление, поощрение и поддержка одаренных детей, развитие их индивидуальных способностей и творческого потенциала;

– совершенствование деятельности муниципальных библиотек, как информационных, культурных и образовательных центров для различных категорий населения;

– сохранение, популяризация воспитание бережного отношения к историко-культурному наследию Находкинского городского округа;

– развитие местного народного художественного творчества, народных художественных промыслов Находкинского городского округа;

– повышение уровня профессиональной подготовки руководящего, творческого и педагогического состава муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Находкинского городского округа.

Решение перечисленных задач будет осуществляться путем формирования организационных, экономических, финансовых, кадровых, материально-технических, информационных, методических и иных условий, необходимых для обеспечения устойчивого развития сферы культуры на период до 2018 года, в котором будут задействованы муниципальные бюджетные учреждения культуры и искусства.

---

1. Мордюков, П. Культурная география / П. Мордюков // Актуальные проблемы культурной политики. – 2012. – №12. – С. 108-115.

2. Национальная политика России: история и современность // Научн. центр «Руссика» / С.В. Кулешов и др. – М.: Русмир, 2015. – 680 с.

3. Неймарк, Н. Регионально-поселенческий аспект культурной политики / Н. Нейнмарк // Культурная политика в современном обществе. – М., 2012. – С. 122–130.

4. Орлова, Э.А. Некоторые аспекты концепции социокультурной политики в условиях модернизации / Э.А. Орлова // Организационно-управленческие и финансово-правовые аспекты культурной политики. – М., 2013. – С. 211–231.

5. Орлова, Э.А. Проблемно ориентированное социокультурное проектирование. Теория и методология / Э.А. Орлова // Теоретические основания культурной политики. М., Рос. институт культурологии, 2013. – С. 107–112.

6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nakhodka-city.ru/user_page_content.aspx?UserID=8

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК 347.92

ПРОФЕССИОНАЛЬНО – УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

К.А. Мацко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Профессионально-управленческая культура является важным вопросом в реализации своей деятельности муниципальным служащим. Тема профессионально-управленческой культуры очень обширна и имеет множество различных мнений. Но, безусловно, наличие профессионально-управленческой культуры имеет место быть в каждом подразделении местной администрации, а ее соблюдение каждым сотрудником должно входить в его обязанности, ведь от личного отношения к труду зависит общий успех реализации функций местного самоуправления.

Ключевые слова и словосочетания: *местное самоуправление, управленческая культура, служащий, служба, управление, кадры.*

PROFESSIONAL – MANAGEMENT CULTURE IN LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES: PECULIARITIES AND DEVELOPMENT TRENDS IN THE EXAMPLE OF THE NAKHODKIN CITY DISTRICT

K.A. Matsko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Professional-managerial culture is an important issue in the implementation of its activities to the municipal employee. The theme of vocational and management tion of culture is very broad and has many different opinions. But, of course, the presence of a professional-management culture is the place to be in each unit of the local administration and its observance each employee must enter his duties because of a personal relationship to work depends on the overall success of the implementation of the functions of local government.

Keywords and phrases: *local government, management culture, employee service, management, staffing.*

Изменения экономической, политической и других сфер жизнедеятельности российского общества повлекли за собой трансформацию социокультурной ее составляющей. Изучение организационной культуры в органах государственной и муниципальной службы является в настоящий момент перспективным направлением научных разработок, в его рамках специалисты решают имеющиеся проблемы эффективной работы муниципального аппарата. Актуальность рассматриваемой темы обусловлена, прежде всего, сложным состоянием российской муниципальной службы и все очевидными проявлениями этих проблем выступает недостаточный уровень профессиональной подготовки и моральной устойчивости муниципальных служащих, распространены такие явления, как коррупция, взяточничество, порой безразличное отношение к интересам граждан и общества, государства.

Следующим весомым обстоятельством, которое актуализирует тему, является преобладание в нашем восприятии негативных оценок деятельности органов местного самоуправления, которые находят отражение в неблагоприятном имидже муниципальных служащих. В настоящее время имидж является показателем уровня доверия населения и критерием оценки обществом эффективности управленческой деятельности. Разрешение существующего противоречия между социальными ожиданиями, относящимися к муниципальным служащим, с одной стороны, и ценностями, определяющими принципы их деятельности и нормы поведения по отношению к обществу, с другой, позволит создать условия для повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления и системы государственной службы в целом. Перспектива развития российского общества государства, таким образом, во многом зависит от организационной культуры государственной и муниципальной службы.

Муниципальная служба это не только правовая, социальная и организационная система, но и этическая. Муниципальная служба является носителем общественной нравственных ценностей, морали, которая ориентирует граждан на соблюдение общественных этических норм и правил поведения.

Уже замечено, что надежность и стабильность муниципальной службы зависит не столько от профессионального уровня, но и от нравственных качеств муниципальных служащих [1, с. 85].

В реалиях времени в практике и теории российского менеджмента есть повышенный интерес к профессионально-управленческой культуре как одной из ключевых составляющих предприятия, данная культура оказывает значительное влияние не столько на внутреннюю среду муниципальной организации, но на ее взаимоотношения с внешней средой. Если раньше наука менеджмента в основе главного источника устоявшихся конкурентных преимуществ муниципальной службы рассматривала технологии, то в современных условиях, когда они доступны всем конкурентам, на первое место выходит качество человеческих ресурсов, которое во многом определяется к профессионально – управленческой культуре.

Очевидно, что именно российские муниципальные служащие в наибольшей степени нуждаются в формируемой и управляемой профессионально – управленческой культуре, что подтверждает актуальность выбранной темы. При этом для того, чтобы эффективно управлять профессионально – управленческой культурой, руководству муниципальных органов необходимо владеть целым набором методов и инструментов ее исследования, формирования и развития, иметь представление о типах корпоративной культуры, о ее роли в процессе функционирования учреждения. Поэтому в настоящее время одной из основных задач российской управленческой науки является проведение научных исследований, посвященных управлению к профессионально – управленческой культуре в муниципальной службе, ее оценке, разработке практических рекомендаций и применимого на практике инструментария по формированию и развитию к профессионально – управленческой культуры [1, с. 85].

Целью работы является выявление роли профессионально-управленческая культуры в органах местного самоуправления: особенности и тенденции развития на примере Находкинского городского округа.

Укрепление, становление и будущее развитие муниципальной службы в РФ мы видим в тесной взаимосвязи с модернизацией целого муниципального аппарата, с обязательным усилением интеллектуального потенциала данного аппарата и развитием необходимого уровня управления. Необходима скорейшая разработка и принятие исполнительной властью нужной нормативной правовой базы, целью которой является эффективная реализация главных положений осуществления муниципальной службы. Все это в большой мере позволит повысить уровень социально-правового статуса муниципального служащего, тем самым можно поднимать авторитет данной службы в жизни целой страны и становления гражданского общества и, как следствие, возможно будет эффективнее решать определенные российским государством насущные цели и задачи [2, с. 36].

В настоящее время все правила этического поведения муниципальных служащих закрепляются на высшем уровне законодательства и в принятом Указе об общих принципах служебного поведения. Все принятые Кодексы этики, утверждены в региональных и федеральных органах исполнительной власти, что фактически представляет некую компиляцию имеющихся правовых норм и самостоятельно выставленных уточнения правовых положений практически не содержат. Понятие «этика муниципального служащего» в нормативном акте отсутствует, когда речь идет всего лишь о правилах служебного поведения муниципальных служащих.

Так же важной проблемой является нехватка конкретизации правил этического поведения служащих муниципальной службы.

В большинстве данные правила сформулированы очень абстрактно, и иногда в виде принципов поведения, но они не могут служить руководством к действию для муниципальных служащих в повседневной работе и в определенных условиях. Поэтому требуются более четко прописанные нормы поведения, которые рассчитаны на широкий круг рабочих взаимоотношений. Данные правила можно закреплены в кодексе служебной этики. Однако такая форма, в которой эти кодексы везде приняты в настоящее время, все же не позволяет отступить от действующего законодательства. Представляется, что самой подходящей нормативной формой урегулирования правил этического поведения муниципального служащего РФ и всех субъектов является Указ об общих принципах служебного поведения. Таким образом, данная форма обеспечивает более оперативное и единообразное по сравнению с федеральным законодательством урегулирование культурного и этического поведения в муниципальной службе государства [4, с. 71].

Помимо этого нужно учитывать динамичность нашего законодательства, многочисленные кодексы этики поведения нуждаются в постоянном обновлении. Из этого следует, создание единого кодекса этики для муниципальных служащих, что позволит избегать избыточного правотворчества.

Выявлены определенные недостатки некоторых элементов в развитии профессионально – управленческой культуры Администрации Находкинского городского округа Приморского края, а именно сотрудников не устраивает действующая система награждения и наказания, не устраивают личностные отношения. Результаты опроса сотрудников внутри Администрации Находкинского городского округа культуры не коррелируют с результатами анализа основных элементов профессионально-управленческой культуры. В целом, ситуация благоприятная, сотрудников в большей степени устраивает существующие в учреждении элементы профессионально – управленческой культуры.

Таким образом, можно сделать вывод, что на основе качественной диагностики параметров культуры в Администрации Находкинского городского округа района Приморского края нельзя говорить о сильной профессионально – управленческой культуре. Проведенный в Администрации анализ позволяет говорить об отсутствии полноценной кадровой политики. Опираясь на данные проблемы, можно сформулировать ряд мероприятий по совершенствованию системы кадрового обеспечения муниципальных служб. Он включает:

1) повышение уровня информированности населения о муниципальной службе;

2) регулярное повышение квалификации специалистов по работе с кадрами;

3) внедрение новых технологий отбора кадров;

4) усиление работы с кадровым резервом, особое внимание – работе с молодыми кадрами;

5) оценка персонала в соответствии с действующим законодательством и применением современных методов.

Эффективность предложенных мероприятий определяется по степени достижения поставленных целей кадрового обеспечения муниципальных образований. Составляющими общей эффективности являются в первую очередь социальная и экономическая эффективность. Если первая проявляется в улучшении показателей качества жизни населения, то вторая – в приросте результативности всего хозяйства муниципального образования. Соблюдение принципа эффективности необходимо, так как обществу не нужны затраты на поиск, формирование резерва, аттестацию, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров, если последние не способны добиться улучшения положения дел в экономике, роста качества жизни населения муниципального образования.

В заключении стоит сказать о том, что данный вопрос не должен решаться, да и не может быть решен лишь на уровне муниципальных образований. Проблема неэффективности управления явно актуальна перед Россией в целом, и должна она решаться совместными усилиями муниципальных служб [5, с. 127].

Таким образом, эффективное проведение корпоративных мероприятий позволит не только сплотить коллектив, подержать социально-психологическую атмосферу, но и повысить лояльность сотрудников в учреждении, тем самым укрепить профессионально – управленческую культуру и положительно скажется на общей эффективности деятельности организации.

1. Начкебия, М.С. Формирование управленческой культуры муниципальных служащих М.С. Начкебия // Вестник Поволжского института управления. – 2012. – №3.

2. Хренков, В.П. Профессионализм и управленческая культура муниципальных служащих: социологический анализ: автореф. дис.... канд. социол. наук / В.П. Хренков. – М., 2013.

3. Мяготина, И.А. Управленческая культура личности руководителя современной России: социально-философский анализ: дис.... канд. филос. наук / И.А. Мяготина. – М., 2015.

4. Нечепуренко, Ю.С. Управление развитием профессиональной компетентности персонала в российских трудовых организациях (на примере Европейского региона России): дис.... канд. социол. наук. / Ю.С. Нечепуренко. – М., 2013.

5. Субботина, Ю.А. Особенности формирования управленческой культуры в организациях государственного и муниципального управления региона / Ю.А. Субботина // Социально-технологическая культура как феномен XXI века: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. Белгород, 29–31 мая 2016 г.: в 2 ч. / отв. ред. Л.Я. Дятченко. – Белгород, 2016. Ч. 1.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 333

СПЕЦИФИКА И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

А.А. Медведев
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Актуальность здравоохранения и проблемы, с которыми сталкивается данная сфера, на сегодня исследуются специалистами как экономической, так и политической наук. Направления, по которым реализуется государственная политика в сфере здравоохранения, также имеет достаточно узких

мест. Повышенного внимания заслуживает анализ данного вопроса относительно региона, а именно Приморского края.

Ключевые слова и словосочетания: *здравоохранение, целевые программы, механизм, территориальные органы, доступность.*

SPECIFICS AND THE MAIN DIRECTIONS OF REALIZATION OF STATE POLICY IN HEALTH SECTOR IN PRIMORSKY REGION

A.A. Medvedev
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Relevance of health care and problem which this sphere faces are investigated for today by experts of both economic, and political sciences. Enough bottlenecks have the directions in which state policy in health sector also is implemented. Special attention is deserved by the analysis of the matter concerning the region, namely Primorsky Region.

Keywords and phrases: *health care, target programs, mechanism, territorial authorities, availability.*

Главным результатом усилий и действий государственных органов исполнительной власти на всех уровнях является реальное влияние на состояние здоровья россиян и исполнение целевых показателей в сфере охраны здоровья граждан.

Формирование и выполнение территориальных программ государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи во всех субъектах Российской Федерации в 2015 году осуществлялось в соответствии с Программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов [1, с.67].

Актуальность данной статьи заключается, прежде всего, в том, что основная цель развития отрасли здравоохранения – повышение качества и доступности оказания медицинской помощи населению.

В 2015 году в 68 субъектах Российской Федерации сохранялся дефицит финансового обеспечения территориальных программ за счет бюджетных ассигнований консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации, который составил 155,6 млрд рублей (38,7% потребности в бюджетных ассигнованиях бюджетов субъектов Российской Федерации, рассчитанной в соответствии с установленными на 2015 год федеральными нормативами).

Основной, да пожалуй, единственной целью Государственной программы выступает обеспечение доступности медицинской помощи и повышение эффективности медицинских услуг, объемы, виды и качество которых должны полностью отвечать современным требованиям здравоохранения, ожиданиям населения, уровню заболеваемости в регионах.

Здесь же необходимо раскрыть задачи Государственной программы:

– предоставление приоритета профилактики в области защиты здравоохранения и формирования основной медико-санитарной поддержки;

– увеличение производительности предложений специальной, в том числе сверхтехнологичной, врачебной помощи;

– формирование и введение инноваторских способов диагностики;

– увеличение эффективности родильных домов;

– формирование врачебной помощи жителей и усовершенствование организации санаторно-курортного лечения;

– предоставление врачебной поддержки тяжело больным;

– предоставление организации здравоохранения высококвалифицированными и кадрами;

– увеличение значимости РФ в здравоохранении мирового уровня;

– увеличение прозрачности функций в области защиты здравоохранения;

– медико-био предоставление защиты здравоохранения [4, с.19].

Научная новизна данной статьи заключается, прежде всего, в анализе реализации государственной политики, через Государственные программы в конкретном субъекте – Приморский край.

Цель статьи – выявить механизм реализации государственной политики в сфере здравоохранения в Приморском крае и проблемы, которые ему присущи. Исходя из цели, определим задачи исследования: проанализировать механизм реализации государственной программы, выявить эффективность мероприятий, сделать соответствующие выводы относительно заявленной цели.

Методами, используемыми при написании статьи стали анализ и анализ-синтез.

Девяностые годы XX столетия были периодом структурных изменений в организации российского здравоохранения, главным из которых стал отказ от централизованной модели управления.

В результате национальная система здравоохранения оказалась разделенной на три сегмента – федеральный, региональный, муниципальный. Любой из них получил сравнительную координационную и экономическую независимость, в принципе это несколько подвигло данный сектор к улучшению врачебного сервиса, наиболее подходящему распределению ресурсов с учетом областных специфик, однако побудило деление отраслей, умерило воздействие основных организаций управления здравоохранением, повлекло снижение высококлассного оснащения оборудования и медикаментами, и снижение оказания врачебных услуг [2, с.44].

Априори, система осуществлении общегосударственного проекта ориентирована в действенное составление плана ключевых событий, выполнение событий, координацию операций участников общегосударственного проекта, предоставление контроля выполнения программных событий, осуществление прогноза согласно осуществлению общегосударственной проекта, выработка заключения соответствия реализации общегосударственного проекта.

В рамках общегосударственного проекта учитывается предоставление медицинскими учреждениями всех муниципалитетов Приморского края, государственных услуг.

К примеру, размеры государственного финансирования здравоохранения в регионе в 2016 году составили около 2,7 тыс. руб. на человека, что ниже, чем в среднем по Российской Федерации – 2,9 тыс. руб. на человека. При этом уровень финансовой обеспеченности территориальной программы государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи составляет 65%, что значительно ниже среднероссийского показателя – 82%.

Система ОМС характеризуется высоким уровнем развития. Доля средств ОМС в государственном финансировании здравоохранения в субъекте в 2016 году составила 51%. Функции страховщиков в 2016 году выполняли филиалы ТФОМС и 5 страховых медицинских организаций.

В свою очередь оплата амбулаторной помощи осуществляется по посещениям, за отдельные услуги, за законченный случай лечения, с учетом объемов и стоимости оказанной скорой и стационарной помощи, а стационарной – за законченный случай госпитализации.

К примеру, в Приморском крае при расчете тарифов на оплату медицинской помощи в системе ОМС в 2016 году использовалось 5425 медико-экономических стандартов для простых медицинских услуг, 3636 – для сложных, 3636 клинико-статистические группы. Дифференциация тарифов на медицинские услуги в системе ОМС осуществлялась по каждому ЛПУ, по профилям отделений стационара, по клинико-статистическим группам.

Механизмы согласования политики регионального органа управления здравоохранением и территориального фонда ОМС развиты в регионе в меньшей степени, чем в среднем по России. В то же время регион характеризуется средним уровнем развитости механизмов согласования региональной и муниципальной политики.

Личные основания сформировавшегося условия состоят в недофинансировании базисных и добавочных проектов врачебного страхования, неимении государственной концепции увеличения производительности скорой и стационарной врачебной поддержки и равно как результат несоблюдении базовых соотношений среди общемедицинских и специальных учреждений здравоохранения.

Обстановка усложняется малой оснащенностью основной массы поликлиник и стационаров сверхтехнологичным оборудованием, неимением способности периодического увеличения квалификации врачебного персонала [5, с.22].

Перечисленные трудности, согласно нашему взгляду, следует приоритетно разрешать как в краевом, так и в городском секторе здравоохранения, т. к. собственно в них сконцентрированы ключевые средства сферы. Собственно городское здравоохранение в главную очередность имеет необходимость в исследовании новых результативных модификаций управления и финансирования, сподручных коренным способом поменять сформировавшуюся обстановку и изменить отрицательные тенденции в сфере здравоохранения местного сообщества.

Тем не менее, создание определенных советов не осуществимо без присутствия подробной данных о действиях, совершающихся внутри городского раздела здравоохранения. Анализ работы учреждений здравоохранения обязан базироваться на достоверной, объективной, постоянно получаемой информации и находится под постоянным контролем органов государственной власти.

Одной из альтернатив увеличения производительности функционирования организации здравоохранения может стать обоснование необходимости финансовых вложений в медицинские учреждения и, возможно, расширение перечня платных услуг медицинскими учреждениями.

Для свершения предоставленной миссии в городских организациях здравоохранения Приморского края динамично внедрялись стационарозамещающие технологические процессы, вследствие чего случилось градационное переназначение размеров предложения врачебной поддержки с дорогостоящей и ресурсоемкой ранее существовавшей системой.

Данное изменение разрешало пациентам получать качественную, однако существенно менее дорогостоящую врачебную поддержку в стенах денных стационаров и в амбулаторно-поликлинических организациях.

Органы государственной власти, принимающие управленческие решения в области политики здравоохранения на всех уровнях государственного управления, и специалисты по организации здравоохранения информационно-аналитическую базу данных, на основании которой могут определяться стратегические цели, целевые ориентиры и приоритеты развития здравоохранения России, должны обращать повышенное внимание на информацию, получаемую с территориальных уровней. Использование данной информации позволит эффективно определять потребности и разрабатывать необходимые организационные мероприятия для обеспечения соответствующего уровня общественного здоровья и совершенствования здравоохранения [3, с.21].

Информационные технологии в управлении здравоохранением применяются в регионе достаточно широко. Проводятся интернет-конференции, радиосовещания, интернет – тренинги. Сравнительно высоким уровнем развития отличаются и механизмы регулирования лекарственного обеспечения. Однако методы регулирования ценообразования на платные медицинские услуги развиты в регионе в меньшей степени, чем в среднем по России.

Перечисленные проблемы характерны для всего отечественного здравоохранения и на современном этапе, более того, они стали тормозом для его развития в соответствии с мировыми тенденциями, опирающимися на открытия в области молекулярной биологии, генетики, нанотехнологий.

Таким образом, единичные компоненты изменения здравоохранения Приморского края можно осуществить при помощи реализацию общегосударственной политики, которая динамично приводит к определенному улучшению финансовых характеристик, однако положение здравоохранения населения, в этом части его демографическая составная часть, продолжают изменяться к худшему.

Данное говорит о малой производительности низкозатратного, в основном базового расклада к постановлению местных задач медицинского плана и призывает определить выявления новые способов оказания медицинской помощи, сподручных усовершенствовать свойство предложения врачебной помощи и прекратить направленность понижения характеристик социального настроения относительно недоверия к действующей системе здравоохранения.

Разрешение данного вопроса предполагает существенные проблемы, к тому же никак не только лишь в существующем секторе, по той простой причине, что имеющаяся в нынешнее период в РФ концепция здравоохранения никак не соответствует вопросам, характерным для Приморского края.

Следовательно, нужна трансформация и длительные процессы реформирования системного характера к комплексному формированию целой организации врачебной поддержки в государстве и первоначально лишь в той степени, когда будут определены характерные для каждого региона тенденции и конкретные, целевые статьи финансирования.

1. Акишкин, В.Г. Региональное здравоохранение в условиях институциональных преобразований: экономико-финансовый аспект: монография / В.Г.Акишкин. – Волгоград: Волгогр. науч. изд-во, 2014. – 276 с.

2. Антипенко, Э.С. Аспекты понятий и закономерностей формирования и развития системы здравоохранения (размышления). – Изд. 3-е, испр. и доп. / Э.С. Антипенко. – М.: Спутник+, 2015. – 167 с.

3. Витько, А.В. Модернизация здравоохранения Хабаровского края: монография / А.В. Витько. – Хабаровск: Изд-во ДВГМУ, 2014. – 288 с.

4. Гадаборшев, М.И. Организация, оценка эффективности и результативности оказания медицинской помощи: монография / М.И. Гадаборшев. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 423 с.

5. Медведев, И.Б. Финансовый менеджмент в медицине / И.Б. Медведев. – М.: Аллигресс, 2013. – 128 с.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЕДИНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ЛИКВИДАЦИИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ В РФ

Д.А. Мезенцев
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Проблемы управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ заслуживают повышенного внимания со стороны, как органов государственной

власти, так и современного сообщества. Вопросы защиты жизнедеятельности человека, индивида, гражданина, личности в современных не стабильных условиях должен быть максимально отконтролирован. Именно поэтому в статье и рассмотрены ключевые факторы проблем управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ.

Ключевые слова и словосочетания: *предупреждение, защита, контроль, чрезвычайная ситуация, система защиты.*

PROBLEMS OF MANAGEMENT OF UNIVERSAL STATE SYSTEM OF PREVENTION AND RESPONSE TO ES IN THE RUSSIAN FEDERATION

D A. Mezentsev
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Problems of management of Universal State System of Prevention and Response to ES in the Russian Federation deserve special attention from outside, both public authorities, and modern community. Questions of protection of activity of the person, individual, citizen, personality in modern unstable conditions should be maximally controlled. For this reason in article key factors of problems of management of Universal State System of Prevention and Response to ES in the Russian Federation are also considered.

Keywords and phrases: *prevention, protection, control, emergency situation, system of protection.*

Проблемы чрезвычайных ситуаций на территории РФ, да и в целом по регионам, заслуживают повышенного внимания и оценки со стороны сообщества.

Актуальность данной статьи заключается в исследовании механизмов управления единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций и факторов их побуждающих.

Научная новизна раскрывается в определении механизмов реализации ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ и выявлении приоритетных направлений упомянутого.

Цель – поиск и выявление основных проблем, которые мешают правильному и чёткому функционированию государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ.

Данную цель можно достичь через решение следующих задач: рассмотрение функций государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ и выявление проблем функционирования.

Методы исследования, используемые при написании статьи-анализ, наблюдение.

Основные функции государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ представлены тремя положениями:

– обеспечение безопасности и устойчивого развития социума и государства;

– абсолютная защита социума, государства и экономики от негативного воздействия внешней среды;

– прогнозирование и готовность государства к ликвидации и возникновению чрезвычайных ситуаций.

Основная научная проблема и задача-поиск наиболее эффективного механизма государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ. На сегодня поиск данной системы достаточно сложен, так как социально-экономическая среда не представляет собой стабильную систему.

Следовательно, очень важно найти механизм, который будет управлять этой системой не только на уровне государства, но и на местах. Необходимо подключение региональной и федеральной властей, которые должны решать такую задачу сообща, так как вопросы безопасности существования граждан-это вопросы государственного уровня и масштаба.

Видится целесообразным учредить межведомственное управление для более эффективного управления государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ.В этом случае вопрос предотвращения и устранения чрезвычайных ситуаций будет решаться непосредственно на межведомственном уровне [2, с.13].

Предлагается обосновать и выдвинуть следующие приоритетные направления:

– совершенствование нормативной базы и изменение некоторых её составляющих частей;

– внедрение новых механизмов управления государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ;

– совершенствование системы подбора и расстановки кадров государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ;

– мобилизация все спасательных сил государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ в единую группировку;

– внедрение международного опыта в функционирование государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ;

– совершенствование и прозрачность связей государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ;

– совершенствование материально-технической базы государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ.

Становится ясным, что для государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ первостепенной всё таки является задача совершенствования механизмов управления, налаживание связей с региональными органами власти, подключение дополнительных механизмов регулирования [3, с.47].

Найти оптимальный регулятивный подход в контексте данной статьи возможно при подключении следующих механизмов:

– программно-целевое планирование;

– межведомственную координацию;

– наличие государственного надзора и контроль.

Государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ необходимо обладать рядом полномочий и компетенций, которые позволили бы не только эффективно управлять ресурсами, но и:

– во-первых, по профилактике чрезвычайных ситуаций (мероприятия по предотвращению и предупреждению потенциальных угроз и опасностей, составляющих основу безопасности и защиты жизнедеятельности населения; поддержание стабильного состояния защищенности жизни, здоровья, труда, жизненных средств интересов населения; надежные государственные гарантии безопасности жизнедеятельности каждому гражданину);

– во-вторых, по реагированию на чрезвычайные ситуации (постоянный мониторинг потенциальных угроз и опасностей; поддержание готовности сил, средств и ресурсов; оперативно задействовать органы чрезвычайного управления соответствующего уровня; мобилизация необходимых финансовых и материальных ресурсов для оказания помощи в зоне бедствия);

– в-третьих, по ликвидации чрезвычайных ситуаций (локализация очага или зоны, спасательные работы в очаге, аварийное восстановление систем жизнеобеспечения, при необходимости дополнительная мобилизация резервов и запасов, сил и средств для поддержания жизнеспособности пострадавших и восстановления безопасных условий жизнедеятельности) [1, с.40].

Успеху практической деятельности государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ в значительной мере должна способствовать хорошая законодательно-правовая база, при не только общая, но, главным образом, собственная. По мнению ученных и специалистов, необходим целый кодекс законодательства в области безопасности жизнедеятельности и гражданской защиты населения.

Кроме того, должны быть предприняты и другие первостепенные шаги,а именно:

– конституционно закрепить за каждым гражданином РФ естественное право на охрану жизни в полном соответствии со статьей 3 «Всеобщей декларации прав человека»;

– законодательно определить и закрепить место государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ в структуре общей национальной безопасности РФ;

– настойчиво и последовательно расширять путем законодательных актов всю нормативно-правовую базу в области концепции государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ;

– обеспечить безусловный учет интересов государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ при формировании законодательно-правовых актов в других областях, смежных со сферой ответственности государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ, что делается не всегда или исправляется с опозданием;

– создать необходимую правовую основу для экономического регулирования в сфере безопасности населения и экономики по принципу «Безопасность – значит выгодно».

Также существует проблема в научном обосновании системы кадрового обеспечения государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ. Она может стать эффективной только в том случае, если многоуровневая им многофункциональная сфера гражданской защиты и готовности станет по-настоящему самостоятельной и престижной областью профессиональной деятельности.

Только такой подход обеспечит долгосрочный прогноз перспектив развития системы и позволит избежать противоречий и дисбалансов на этом пути [4, с.50].

В современном обществе все более ощутимыми являются противоречия, которые возникают между человеком и окружающей его природной средой. Уязвимость мирового сообщества по отношению к природным катастрофам растет, с каждым годом число пострадавших от них увеличивается. Возрастание потенциальной угрозы чрезвычайных ситуаций вызвано и многими другими явлениями, такими, как терроризм, военные конфликты, социальные волнения, расположением большого количества потенциально опасных объектов и производств, все это является источником экологических, производственных и многих других чрезвычайных ситуаций.

Чрезвычайные ситуации являются своеобразным экзаменом для проверки способности государства им противостоять. Эти ситуации определяют степень готовности (способности) посредством эффективных действий практически всех ветвей и институтов государственной власти, и в первую очередь органов исполнительной власти на всех управленческих уровнях по предотвращению или минимизации возможных разрушительных последствий.

С чрезвычайными ситуациями связано множество различных действий органов власти, граждан и организаций, таких, как: выделение финансовых и материальных средств; привлечение сил и средств различных ведомств и организаций; выполнение множества работ и услуг, направленных на предупреждение, профилактику и устранение различных процессов с целью недопущения чрезвычайных ситуаций; надлежащее исполнение обязательств и т.д.

Наиболее распространенным и эффективным способом действия государства в чрезвычайных ситуациях является административно-правовой. Он предполагает построение системы государственного управления, способной в целом и на различных уровнях образующих ее подсистем действовать адекватно возникающим угрозам.

В наше непростое время, изобилующее различного рода авариями, катастрофами и катаклизмами, особенно важно создать и отрегулировать эффективную систему защиты населения и территорий от подобного рода обстоятельств. Эту роль сегодня на себя берет Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в РФ (РСЧС), это большая многоуровневая и разветвленная система, состоящая из функциональных и территориальных подсистем, действующая на федеральном, межрегиональном, региональном, муниципальном и объектовом уровнях, объединяющая органы, пункты и средства управления, силы и средства федеральных, межрегиональных, региональных органов власти, муниципальных органов местного самоуправления и объектовых органов и организаций, в полномочия которых входят мероприятия по предупреждению и защите населения, территорий (со всеми объектами материальных и культурных ценностей независимо от форм собственности) и окружающей природной среды от чрезвычайных ситуаций различного характера (техногенного, природного, биолого-социального, экологического, космического и др.) [5, с.19].

В силу специфики решаемых задач и нормативно закрепленных обязанностей, подразделения МВД России играют важную роль в системе РСЧС, участвуя в ликвидации последствий ЧС природного и техногенного характера (согласно разработанным, согласованным и утвержденным в установленном порядке планам). Кроме того, подразделения МВД России и МЧС России являются одними из тех, кто способен наиболее оперативно прибыть в зону чрезвычайной ситуации и приступить к ее ликвидации и без которых, как показывает практика, не обходится практически ни одно мероприятие по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

1. Зайцева, И.В. Есть такой опыт/ И. В. Зайцева // Пожарное дело. – 2015. – №11. – С. 40–47.

2. Королёв, С.К. Реформа МЧС / С. К. Королёв // Пожарное дело. – 2014. – №1. – С. 12–14.

3. Пенкин, С.В. Вопросы реформирования / С. В. Пенкин // Пожарное дело. – 2012. – № 8. – С. 46–54.

4. Пенкин, С.В. Реформа в действии / С. В. Пенкин // Пожарное дело. – 2013. – №4. – С. 50–56.

5. Протасов, В.К. От НКВД до нынешних дней / В. К. Протасов // Пожарное дело. – 2012. – №5. – С. 19–25.

Рубрика: Социология управления

УДК 339.138

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В ЦЕЛЯХ ФОРМИРОВАНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

Е.В. Писоцкая
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье раскрываются особенности использования территориального маркетинга в целях формирования и укрепления экономической привлекательности региона. Определена сущность маркетинга территорий, обоснована необходимость его использования в современном муниципальном менеджменте. Рассмотрены составляющие территориального маркетинга, инструменты его реализации и показатели для оценки его влияния на экономическую привлекательность региона.

Ключевые слова и словосочетания: *территориальный маркетинг, маркетинг региона, экономическая привлекательность, региональная политика, брендинг, стратегия развития региона.*

THE FEATURES OF USING OF TERRITORIAL MARKETING IN ORDER TO FORM AND STRENGTHEN THE ECO-NOMIC ATTRACTIVENESS OF THE REGION

E.V. Pisotskaya
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The article describes the features of using of territorial marketing in order to form and strengthen the economic attractiveness of the region. The essence of marketing areas is determined in the article as well as the necessity of its using in the modern municipal management. The components of the local marketing, the tools of its implementation and indicators for measuring of its impact on the economic attractiveness of the region are also considered in the article.

Keywords and phrases: *territorial marketing, marketing of the region, economic attractiveness, regional policy, branding, the strategy of development of the region.*

Развитие регионов России зависит от целого ряда внутренних факторов. Внутренние факторы образуются под влиянием различных составляющих, наиболее важным среди которых является процесс повышения уровня развития территориальных образований. Развитие страны в целом в большей степени связано с развитием ее отдельных территорий. Тема территориального развития достаточно активно освещена в современных зарубежных публикациях, а в отечественной научной среде вопросы и проблемы развития территориальных образований приобретают все большую актуальность. Важным и эффективным инструментом территориального развития является территориальный маркетинг. На сегодняшний день, изучение и применение инструментов территориального маркетинга для решения задач по повышению экономической привлекательности регионов является актуальным не только для отдельных территориальных образований, но и для обеспечения устойчивого развития страны в целом. Положительный опыт влияния территориального маркетинга отражается, как на уровне жизни населения региона, так и на многих социально-экономических показателях территориального развития. Актуальность использования инструментов территориального маркетинга в целях формирования, укрепления и повышения экономической привлекательности регионов связана еще и с тем, что на сегодняшний день все чаще прослеживается тенденция приобретения регионами автономности в распоряжении имеющихся ресурсов. Повышение уровня самостоятельности регионов усиливает конкуренцию между административными субъектами. Именно поэтому возникает необходимость поиска новых, эффективных методов укрепления социально-экономических преимуществ региона, а также способов формирования конкурентоспособной стратегии развития конкретной территории. В процессе формирования данной стратегии немаловажную роль занимает территориальный маркетинг.

Понятие «территориальный маркетинг» раскрывается в научных трудах многих современных исследователей. Для определения данного понятия следует выделить несколько ключевых подходов. Территориальный маркетинг чаще определяется как стратегия продвижения региона для внешних потребителей, а также как эффективный инструмент для улучшения общественного мнения населения и имиджа конкретной территории [1 с. 8], [8 с. 435], [16 с. 433]. Ряд исследователей рассматривают территориальный маркетинг с точки зрения философии развития территории, которой подчинены цели туристического и информационного развития региона [5 с. 19]. Стоит отметить, что такое определение не совсем верно, ввиду того, что развитие конкретной территории не может быть реализовано только за счет использования инструментов территориального маркетинга. В современных отечественных исследованиях встречается подход, в соответствии с которым, территориальный маркетинг рассматривается как способ укрепления выгодных позиций региона исключительно по отношению к другим регионам [9 с. 94]. На основании анализа текущего состояния региона, необходимо рассматривать территориальный маркетинг как комплекс мероприятий способных повлиять на формирование положительного мнения о данном регионе у всех заинтересованных лиц.

Для правильного определения понятия «территориальный маркетинг» важно выделить его основные цели. В работах современных исследователей встречаются следующие цели территориального маркетинга: повышение привлекательности региона для инвесторов, рост экономических показателей, повышение рейтинга региона среди других административных субъектов страны [14 с. 139], [16, 433]. Если же рассматривать маркетинг территории с точки зрения части стратегии развития региона, то определяющей становится цель повышения уровня жизни конкретных категорий населения данного терри-

ториального образования. Такая формулировка цели территориального маркетинга наиболее полно объединяет все вышеперечисленные частные цели. Повышение уровня жизни населения региона должно быть первостепенной целью реализации политики региональных властей по всем направлениям административно-хозяйственной деятельности территориальных образований, включая и территориальный маркетинг. Таким образом, целью территориального маркетинга является повышение уровня жизни населения конкретного территориального образования. Задачи территориального маркетинга формируются из самой специфики маркетинговой деятельности, а также его цели. К задачам территориального маркетинга можно отнести следующие.

1. Рекламирование и продвижение на внутренних и внешних рынках основных преимуществ региональных товаров. Такая задача в первую очередь носит экономический характер и заключается в формировании и укреплении положительного имиджа региональных товаров и услуг на рынках других регионов. Эффективное решение этой задачи способствует увеличению интереса потенциальных инвесторов, частных потребителей и коммерческих структур к региональному продукту и услугам, что в первую очередь побуждает внутренних производителей постоянно поддерживать качество производимого продукта или услуг, увеличивать число рабочих мест и повышать капитальные вложения в производство. Такие результаты напрямую ведут к реализации основной цели территориального маркетинга – росту уровня жизни населения.

2. Привлечение в регион туристов и инвесторов. При формировании положительно устойчивого имиджа региона, а также на основании качественного и своевременного информирования внешних субъектов о внутреннем потенциале территории, происходит увеличение интереса заинтересованных лиц к региону. Это ведет к качественным положительным изменениям за счет притока инвестиций и реализации бизнес проектов.

3. Сохранение и развитие культурного наследия. Ввиду привлечения туристов в регион, актуализируется выявление объектов культурного наследия территории. Это в равной степени позволяет привлекать финансовые ресурсы инвесторов и способствует формированию ответственного общественного мнения к сохранению культурных ценностей территории. Проведение различных культурных мероприятий таких как, концерты, фестивали и праздники положительно влияет на развитие уровня жизни населения территории.

4. Сохранение и развитие человеческих ресурсов региона. В результате использования инструментов территориального маркетинга должно происходить увеличение доли экономически активного населения за счет привлечения рабочей силы из других регионов. Также положительным эффектом использования территориального маркетинга может быть рост профессионального уровня рабочей силы региона и средней региональной заработной платы. Процесс формирования и укрепления экономической привлекательности региона позволяет достичь основной цели территориального маркетинга – роста уровня жизни населения.

5. Привлечение в регион финансовых ресурсов, за счет средств государственного бюджета и за счет привлечения инвестиций внешних заинтересованных лиц. Такая задача выполнима в случае успешного формирования и развития положительного имиджа региона и выделения его основных преимуществ перед другими территориями.

Вопросы развития производства, торговли и туризма, сохранения культурных и исторических ценностей, а также решение социальных проблем имеют в своей основе именно финансовые проблемы. Территориальный маркетинг позволяет частично решить проблему поиска финансовых ресурсов для выполнения социальных и экономических задач региона, за счет эффективной реализации мероприятий маркетинга территорий. Исходя из социальных и экономических целей и задач развития территории, можно определить территориальный маркетинг как важную часть региональной политики, направленной на формирование положительного имиджа региона, а также общественного мнения всех заинтересованных субъектов о потенциале региона.

Для повышения показателей экономической привлекательности региона через проведение мероприятий территориального маркетинга, должны быть задействованы внешние субъекты. В части формирования экономической привлекательности, субъектами территориального маркетинга могут быть: население других регионов, органы власти, инвесторы, коммерческие организации. В настоящее время именно инвесторы являются основной целевой аудиторией для большинства реализуемых в регионах страны мероприятий территориального развития, а инвестиционная привлекательность составляет ключевую роль в формировании экономической привлекательности региона. Именно инвесторы способны потенциально создать значительный приток финансовых ресурсов в регион. Жителей других регионов, как субъектов территориального маркетинга, следует рассматривать с позиций туристов и потребителей региональных товаров и услуг. Благодаря проведению мероприятий территориального маркетинга формируется экономическая привлекательность территории: для туристов это продвижение культурно-исторических объектов, регионального туризма, а для потребителей это обеспечение доступности на внешнем рынке региональных товаров и услуг. Эффективная реализация таких мероприятий может иметь серьезные экономические последствия, а именно обеспечение роста производства региональных товаров, увеличение финансовых результатов предприятий, привлечение дополнительных средств за

счет туризма. На сегодняшний день, некоторыми регионами страны туризм рассматривается как основное направление стратегического развития, среди которых Республика Карелия, Псковская и Новгородская области. Данный опыт позволяет охарактеризовать туризм как потенциальный источник экономического благополучия территории.

Органы власти, с точки зрения субъекта территориального маркетинга, делятся на ор-ганы государственной власти и органы власти других регионов. Органы власти других регионов могут рассматриваться в роли субъекта территориального маркетинга при создании и развитии партнерских торгово-инвестиционных и культурно-туристических связей. Основополагающей задачей территориального маркетинга в этом случае становится продвижение товаров и услуг региона, повышение привлекательности для межрегионального туризма, формирование положительного образа надежного делового партнера. В этом случае органы государственной власти выступают в качестве инвесторов или распределителей ресурсов. С точки зрения регионального потенциала, необходимым условием становится направленность мероприятий территориального маркетинга на формирование исключительно конкурентоспособной позиции имиджа региона, которая выгодно отличала бы его от других регионов.

Организации, как субъект территориального маркетинга, могут быть разделены на коммерческие и некоммерческие. Главной целью коммерческих организаций является получение прибыли, следовательно, с точки зрения маркетинга актуализируется потребность в формировании выгодного имиджа региона для ведения бизнеса, с возможностью привлечения инвестиций, а также перспективы развития новых рынков услуг и товаров. Маркетинговые мероприятия по продвижению региона, таким образом, в большей степени влияют на формирование устойчивой экономической привлекательности территории.

Таким образом, в результате рассмотрения субъектов территориального маркетинга, само понятие территориального маркетинга может быть определено как комплекс методов воздействия на внешних субъектов региона в целях достижения положительного эффекта для внутренних субъектов региона через использование маркетинговых инструментов. Территориальный маркетинг как источник повышения экономической привлекательности региона должен быть основан на глубоком анализе текущего положения региона [2, с.7]. С точки зрения микроэкономики это невозможно без конкретных маркетинговых инструментов. Предварительный анализ состояния региона, в целях выявления его начальной экономической привлекательности, является наиболее сложным этапом маркетингового планирования. Для анализа экономической привлекательности региона используется ретроспективный анализ и анализ тенденций, предусматривающие изучение и обработку статистической информации о регионе за определенный период. Соответственно, чем объемнее собран материал по статистическим данным за более длительный период, тем точнее будут результаты проведенного анализа.

Обязательными показателями для формирования экономической привлекательности являются такие показатели, как валовый региональный продукт, число коммерческих организаций и их финансовые результаты за отчетный период, объемы экспорта и импорта товаров региона, величина инвестиций в капитальное строительство. В результате проведения данного анализа могут быть определены выводы, свидетельствующие о развитии экономики региона за конкретный рассматриваемый период, на основании которых станет возможным планирование различных мероприятий по формированию и повышению экономической привлекательности на основе инструментов территориального маркетинга.

Еще одним методом анализа в целях территориального маркетинга может стать SWOT-анализ, позволяющий выявить слабые и сильные стороны развития региона, в том числе позволяющий объективно выявить угрозы и определить потенциал внешней среды по отношению к региону [2, с.5]. Сопоставляя преимущества и недостатки региона с его возможностями и угрозами, можно выработать не только общую стратегию территориального маркетинга, но и предложить конкретные мероприятия для ее эффективной реализации в целях развития экономической привлекательности. Для анализа исходного состояния региона при реализации территориального маркетинга также широко применяются рейтинги [10, с.3]. Такой метод анализа является простым и удобным, он позволяет определить уровень развития региона по одному или нескольким признакам.

Основой при этом являются статистические данные, не требующие дополнительных методов обработки. Основанный на определении места региона среди других регионов, рейтинговый анализ позволяет качественно и быстро определить уровень развития территории. Стоит отметить, что использование именно рейтингового анализа наиболее полным образом соответствует целям территориального маркетинга, ввиду того, что изначально подразумевает определение порядкового места региона среди других регионов конкурентов. Территориальный маркетинг, в свою очередь, как раз оказывает прямое влияние на укрепление конкурентоспособности региона. Таким образом, построение рейтингов может эффективно использоваться в целях территориального маркетинга. В случае если территориальный маркетинг выступает в качестве средства укрепления экономической привлекательности региона, тогда и в качестве критериев рейтингового анализа необходимо использовать экономические показатели. После определения текущего состояния региона необходимо выбрать цель территориального маркетинга и определить необходимые инструменты для её достижения.

Одним из эффективных инструментов реализации стратегии регионального маркетинга является брендинг. Брендинг территории – один из самых применяемый на сегодняшний день инструментов

маркетинга, суть которого заключается в формировании определённого образа региона. Бренд представляет собой стереотип восприятия рассматриваемого региона. Исследователи выделяют такие виды бренда, как исторический, туристический, культурный, но в целях формирования экономической привлекательности интерес представляет собой экономический бренд [3, с.110], [9, с.98]. Экономический бренд содержит в себе образ территории с точки зрения её инвестиционного, финансового и производственного потенциала. Обязательным условием при проведении экономического брендирования становится определение экономических возможностей региона, а также его конкурентных преимуществ. К таким особенностям можно отнести:

– особенности приграничного положения, которые открывают возможности для тор-гово-экономического сотрудничества с другими регионами и странами;

– особые характеристики хозяйственных фондов региона как необходимое условие для организации особых производств;

– наличие особых экономических зон и высокого процента экономически активного населения;

– наличие особых природных ресурсов, что обеспечивает возможность организации специализированных производств;

– историческая и экономическая специализация региона, позволяющая закрепить за территорией определённую производственную специфику;

– центральное, ведущее или особое положение в округе или стране, что способствует формированию большего количества возможностей для привлечения инвесторов, рабочей силы, туристов.

После выявления конкурентных преимуществ региона как основы бренда происходит формирование цели брендирования, а также его основного тезиса. В качестве тезиса выступает короткий лозунг, выражающий цель и сущность проведения брендинга. Затем вырабатываются конкретные мероприятия, позволяющие продвинуть и закрепить бренд за данной территорией [11, с.75]. С точки зрения формирования экономической привлекательности территории брендинг представляется высокоэффективным инструментом, что объясняет его широкое применение российскими регионами [12, с.8]. Именно брэндинг позволяет определить место региона среди других субъектов страны и выделить его на фоне остальных. Эффективность брэндинга в первую очередь обусловлена его относительной простотой. У каждого региона имеются свои особые качества для определения и формирования тезиса с его последующим закреплением и продвижением по средствам маркетинговых исследований. Близким к понятию бренда является имидж региона, который представляет собой результат реализации брендирования в течение определённого времени. Так, брендирование год за годом позволяет сформировать определённый образ региона, который становится устойчивым, ярко выраженным и положительным. Это и есть имидж [11, с. 76].

При этом особое значение приобретает процесс формирования именно положительного имиджа. Как известно, имидж может быть смешанным, противоречивым или негативным. Но целью маркетинга территорий является формирование именно положительного имиджа. Таким образом, имиджевая политика представляет из себя комплекс мер, направленных на формирование имиджа региона и является инструментом территориального маркетинга.

Большинство современных исследователей разделяют территориальный маркетинг на маркетинг людей, маркетинг достопримечательностей, маркетинг инфраструктуры. Данное деление не является совершенным, в виду того, что в основном затрагивает социально-туристический аспект территориального маркетинга. С точки же зрения формирования и укрепления экономической привлекательности региона необходимо провести выделение только экономических составляющих территориального маркетинга.

Таким образом, можно предложить такое разделение территориального маркетинга.

1. Маркетинг людей и обществ.
2. Маркетинг социально-культурных ценностей и объектов.
3. Маркетинг территориальной инфраструктуры.
4. Маркетинг региональной экономики [9. с. 96], [15. с.35].

Также в соответствии с целями исследования необходимо провести разделение территориального маркетинга на составляющие:

– маркетинг экономической инфраструктуры (продвижение особых экономических зон, региональных преимуществ ведения бизнеса, льгот, фондов),

– маркетинг бизнеса (способствование налаживанию деловых контактов местного бизнеса для укрепления позиций в регионе, формирование условий для межрегионального партнерства),

– маркетинг рынка труда (формирование привлекательности регионального рынка труда для рабочей силы и работодателей),

– маркетинг региональных товаров и услуг (продвижение продукции местных товаропроизводителей на внутреннем и внешнерегиональном рынке),

– инвестиционный маркетинг (рекламирование инвестиционного потенциала региона);

– поддерживающий маркетинг (включает в себя комплекс маркетинговых мероприятий, позволяющих формировать экономическую привлекательность региона в целом, с учетом всех предыдущих

составляющих маркетинга региональной экономики – например, экономические форумы, конференции, выставки и прочее).

Выбор основных и вспомогательных составляющих территориального маркетинга осложняется еще и тем, что для формирования и поддержания экономической привлекательности региона, необходима реализация маркетинговых мероприятий по всем вышеуказанным направлениям. В реализации маркетинговых мероприятий региона важно соблюдать определенную последовательность. Во-первых, необходимо определить текущее состояние региона и степень развития территориального маркетинга. Начальное состояние региона может быть определенно как позитивное, нейтральное, слабое или негативное. Во-вторых, следует сформулировать цель территориального маркетинга, исходя из которой будут разрабатываться конкретные маркетинговые мероприятия.

В качестве конкретных маркетинговых мероприятий следует выделить, помимо брендинга и формирования имиджа, событийный маркетинг и PR-технологии и коммуникации [4, с.127], [9, с.97], [16, с.434]. Основным преимуществом событийного маркетинга как инструмента территориального маркетинга является его практическая универсальность. Использование данного инструмента подходит и для тех территорий, где стратегия маркетинга только начала реализовываться и там, где территориальный маркетинг давно стал неотъемлемой частью региональной политики в области стратегического развития территории.

Суть событийного маркетинга заключается в организации различных праздников, конференций, ярмарок и других региональных событий с обязательным информированием внешних заинтересованных лиц: туристов, органов власти соседних регионов и страны в целом, субъектов предпринимательства других территорий. PR-технологии и коммуникации в качестве инструмента территориального маркетинга достаточно широко и уверенно используются регионами и предусматривают воздействие с внешними субъектами и организацию контактов с ними. Особенностью современного этапа применения PR-технологий является активное использование Интернет-ресурсов и социальных сетей. Данные способы маркетинговых коммуникаций позволяют обеспечить быструю передачу информации между субъектами территориального маркетинга. Для этого используются официальные сайты регионов и городов, а также сайты и страницы в социальных сетях различных региональных событий и мероприятий. При этом важна именно актуальность информации, представленной на информационных ресурсах – это условие является основным критерием осуществления эффективной работы в данном направлении.

Таким образом, вне зависимости от используемых методов и инструментов, стратегия маркетинга территорий, в целях формирования и укрепления экономической привлекательности, должна быть направлена на создание устойчивого интереса к данному региону со стороны внешних субъектов власти и экономики.

Заключительным этапом в реализации стратегии территориального маркетинга является оценка эффективности её результатов, это позволяет определить положительные и отрицательные результаты и в случае необходимости сформировать новую стратегию развития [12, с.8]. Определение эффективности территориального маркетинга, возможно в рамках метода статистического анализа. Стоит отметить, что для выявления реального уровня изменений, произошедших в положении региона до и после реализации маркетинговых мероприятий, необходимо комплексное использование тех же методов, что и на этапе формирования стратегии территориального маркетинга, а именно: трендовый и ретроспективный анализ, SWOT-анализ, построение рейтингов и другие.

Трендовый и ретроспективный анализ позволяют определить динамику развития экономического состояния региона. Используя SWOT-анализ можно выявить положительную динамику взаимодействия сильных и слабых сторон территории, при этом увеличиваться должны сильные стороны, а слабые – сокращаться. В части определения эффективности проведенных мероприятий маркетинга территории используется рейтинговый анализ. Опираясь на экономические критерии, появляется возможность определить степень продвижения региона вследствие реализации маркетинговых мероприятий. Необходимо учитывать, что управление развитием конкретной территории обусловлено не только мероприятиями территориального маркетинга, а также и другими объективными факторами. Это обстоятельство, в не некоторой степени затрудняет определение эффективности реализуемых стратегий территориального маркетинга. Также, усложняется процесс выявления конкретных факторов экономической привлекательности за счет мероприятий маркетинга. Для целей оценки эффективности проводимой маркетинговой стратегии развития территории могут использоваться интегральные показатели, позволяющие минимизировать субъективное развитие региона и максимально полно учесть влияние мероприятий именно реализуемой стратегии [6, с.14]. Чтобы определить эти показатели, необходимо обратить внимание на выделенные ранее составляющие маркетинга региона. С точки зрения маркетинга экономической инфраструктуры к показателям, которые могли бы охарактеризовать экономическую привлекательность региона, можно отнести экспортно-импортные квоты, индекс транспортно-логистической обеспеченности, уровень налоговой нагрузки предпринимательства, износ основных фондов. Маркетинг бизнеса характеризуется количеством предприятий с межрегиональным представительством в конкретном регионе. Маркетинг рынка труда содержит в себе следующие показатели: уровень реальных доходов населения, уровень безработицы, количество экономически активного населения.

Таким образом, территориальный маркетинг является неотъемлемой частью региональной политики, направленной на формирование и укрепление положительного образа региона с точки зрения внешних субъектов в целях повышения уровня жизни внутри самого региона. Одной из главных задач территориального маркетинга является поддержание и укрепление экономической привлекательности региона. К инструментам территориального маркетинга можно отнести брендинг территории, имиджмейкинг, PR-технологии и интернет коммуникации. Основой формирования стратегии территориального маркетинга, а также критерием оценки эффективности его мероприятий является состояние региона. Основой же формирования стратегии территориального маркетинга, а также критерием оценки эффективности проводимых мероприятий является оценка состояния региона, которая может быть проведена с помощью ретроспективного анализа, SWOT-анализа, а также построения рейтингов. Эффективное проведение мероприятий территориального маркетинга позволяет поддерживать экономическую привлекательность региона через укрепление инвестиционной привлекательности, развитию человеческих ресурсов, продвижению на внутреннем и внешнем рынке экономической инфраструктуры.

1. Анисимова, П.М. Понятие территориального маркетинга и его возникновение / П.М. Анисимова // Сельское, лесное и водное хозяйство. – 2015. – № 3 (42). – С. 8-11.

2. Биглова, А.А. Территориальный маркетинг как фактор повышения инвестиционной привлекательности /А.А. Биглова // Науковедение. – 2015. – Т. 7, № 6. – С. 1-7.

3. Бодрова, Ж.А. Территориальный маркетинг как инструмент привлечения инвестиций / Ж.А. Бодрова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 107-112.

4. Бударина, О.А. PR как инструмент привлекательности регионов / О. А. Бударина // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2014. – № 2 (58). – С. 125-132.

5. Горбатов, С.А. Территориальный маркетинг страны / С. А. Горбатова // Политика, государство и право. – 2014. – № 10 (34). – С. 19-22.

Рубрика: Социология управления

УДК: 334

СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Е.А. Понкратенко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Сегодня есть огромное количество исследований, посвящённых особенностям стимулирования и мотивации как механизмов эффективного труда. Тем не менее, данная проблема практически не освещает проблему мотивации и стимулирования в среде муниципальных служащих. Необходимо проанализировать ряд научных источников, чтобы определить, что специфику мотивации и стимулирования муниципальных служащих необходимо рассмотреть и изучить более подробно.

Ключевые слова и словосочетания: *мотивация, механизм, сфера государственной службы, муниципальная служба, служащий.*

SPECIFICS OF MOTIVATION AND STIMULATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

E.A. Ponkratenko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Today there is a huge number of the researches devoted to features of stimulation and motivation as mechanisms of effective work. Nevertheless, this problem practically doesn't cover a problem of motivation and stimulation among municipal employees. It is necessary to analyse a number of scientific sources to define that specifics of motivation and stimulation of municipal employees need to be considered and studied in more detail.

Keywords and phrases: *motivation, mechanism, sphere of public service, municipal service, employee.*

Одна из главных задач для функционирования органов местного самоуправления- поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности муниципальных служащих является их мотивация.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые потенциалы, создание необходимой заинтересованности служащих в росте индивидуальных результатов, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности, выразится в снижении удельного веса живого труда на повышения качества выполняемых работ.

Актуальность данной статьи заключается в исследовании особенностей мотивации и стимулирования муниципальных служащих и в том, как данные механизмы влияют на эффективность их служебной деятельности.

Научная новизна статьи заключается в рассмотрении механизмов мотивации и стимулирования относительно категории муниципальных служащих, деятельность которых строго социально-направлена и деятельность которых не направлена на получение прибыли, что значительно усложняет мотивационные и стимулирующие моменты.

Цель статьи – определить механизмы мотивации и стимулирования муниципальных служащих и то, как данные факторы влияют на эффективность их труда.

Достичь цели можно решением следующих задач: определить место мотивации и стимулирования в системе муниципальной службы, обозначить необходимость механизмов мотивации и стимулирования в системе муниципальной службы.

Методы научного исследования, используемые при написании данной статьи, – наблюдение и анализ.

Абсолютно как работники любой сферы муниципальные служащие преследуют достижение своих профессиональных целей, при всём при этом ими движет не только кадровая политика, но и мотивация.

Для сферы муниципальных служащих характерные отличительные черты:

– муниципальные служащие реализуют свою профессиональную деятельность для достижения обще социальных целей;

– на муниципальных служащих возложена значительная степень социальной ответственности, за управленческие решения ими принимаемые;

– профессиональная деятельность муниципальных служащих имеет очень жёсткую регламентацию;

– для муниципальной службы характерна жёсткая трудовая дисциплина, подчинённая регламентации;

– принятие управленческих задач не возможно без подключения творческого потенциала [2, с.45].

Хочется заметить, что оплата труда муниципальных служащих на порядок проигрывает уровень коммерческим заработкам. Тем не менее у муниципальных служащих усматриваются все возможные социальные гарантии, которые отражают сложность и специфику деятельности государственного служащего.

Чтобы упорядочить кадровую составляющую муниципальной службы необходима целостная оценка системы мотивации персонала. Последнюю необходимо систематизировать относительно анализа и потребностей муниципальных служащих.

Любой муниципальный служащий обязан осознавать, что в отличие от коммерческой структуры, где выстроены строгие критерии оценки персонала, где каждый сотрудник знает, за что его вознаграждают или наказывают, в рамках муниципальной службы используются совершенно другие критериальные оценки.

Формы мотивации в виде материальных стимулов-это наиболее частые формы, используемые в муниципальной службе. Иногда внедрить такие механизмы не возможно по причине ограниченности бюджета муниципальной службы.

Правовая база вводит определённые ограничения на доходы муниципальных служащих, которым строго запрещается дополнительно зарабатывать, исключая основное место работы.Следовательно, более остро становится вопрос стимулирования профессиональной деятельности и его материального обеспечения [3, с.64].

Современная система труда практически не соответствует тем методам экономического управления, которые могли бы замотивировать труд муниципального служащего, относительно объёма выполняемых работ. Необходимо выстроить ту систему материального стимулирования, которая ведёт к выполнению должностных обязанностей и их качественному результату и последующему вознаграждению.

Необходимо обратить внимание и на то, что только муниципальные служащие используют в своей деятельности интеллектуальный потенциал.

Рассуждая о материальном и моральном стимулировании муниципальных служащих не лишнем будет заявить, что муниципальная служба-это тот институт, который динамично развивается и каждодневно реагирует на изменяющиеся социальные отношения касаемо института местного самоуправления.

Конечно же, на сегодня популяризация муниципальной службы становится более чем актуальной, но о системе материального стимулирования, кроме дополнительного вида поощрений и льгот мало что известно.

Видится целесообразным в рамках данной статьи рассмотреть эти несовершенства и внедрить предложения.

Муниципальных служащих можно стимулировать через различного рода стимулы: как материальные, так и моральные. При чём момент мотивации муниципального служащего-это эксклюзивное право работодателя. Данное право никоим образом не является его обязанностью. Тем не менее, внедрение таких стимулов видится целесообразным, так как повышает эффективность деятельности муниципальных служащих [1, с.14].

Одним из основных феноменов материального стимулирования для муниципального служащего выступает наличие его социальных гарантий, которые обеспечивают выполнение служебных обязанностей муниципального служащего в комфортных условиях. Кроме того, обязательно государственное и медицинское страхование, а так же фиксированная выплата материального содержания за выслугу лет.

Для муниципального служащего характерно обеспечение достойного содержания, наличие именно того уровня заработной платы, который позволит нормально существовать служащему. Так же в плане нематериального стимулирования должны быть обеспечены условия дальнейшего совершенствования профессиональных навыков и профессионального саморазвития. Так же методы стимулирования должны снять рисковый фактор антикоррупционного поведения и повысить престижность муниципальной службы.

Необходимо обратить внимание на то, что муниципальная служба чаще всего привлекает именно молодые кадры, поэтому система мотивации, карьерного роста, получения гарантий должна быть оптимально отлажена.

Именно аспектная составляющая, так называемый карьерный старт и делает муниципальную службу максимально привлекательной. Тем более, что органы местного самоуправления обладают обширным полномочиями, которые ещё больше привлекают внимание к ним и делают их престижным местом работы. Возможно именно поэтому, органам местного самоуправления и региональным органам власти стоит обратить внимание на механизмы материального стимулирования [4, с.54].

У муниципального служащего в силу возложенных на него обязанностей имеется хорошая возможность положительно зарекомендовать и проявить себя во взаимоотношениях с органами государственной власти, в частности с судами, прокуратурой, органами юстиции, что будет способствовать его продвижению по службе, в том числе и в других органах власти.

Получение дополнительного профессионального образования за счет средств работодателя тоже играет немаловажную роль в мотивации муниципальных служащих. Дополнительное профессиональное образование включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

Обучение муниципальных служащих проводится в высших учебных заведениях по программам, специально разработанным для них в соответствии с федеральными образовательными стандартами, с выдачей удостоверений государственного образца.

В муниципальных образованиях Российской Федерации все большее количество муниципальных служащих вовлекается в спортивные мероприятия, у них появляются общие интересы и в спортивной сфере, общий дух, стремления. Стимулирование муниципальных служащих для занятия спортом, создание условий для диспансеризации способствуют не только укреплению их здоровья, но и повышению работоспособности при исполнении ими своих служебных обязанностей.

Хорошей мотивацией для муниципальных служащих является организация доставки работников на работу и с работы служебным транспортом, что способствует прибытию служащих на рабочее место вовремя и положительно влияет на служебную дисциплину.

В муниципальных образованиях сохраняется традиция приглашения муниципальных служащих для участия в наиболее значимых мероприятиях, присутствия в качестве официальных гостей на крупных мероприятиях, что, с одной стороны, демонстрирует степень доверия руководителя, а, с другой стороны, позволяет муниципальному служащему значительно расширить круг своего профессионального общения, стимулирует для достижения наиболее высоких результатов в своей сфере деятельности.

Отношение работодателя тоже влияет на исполнение своих обязанностей муниципальными служащими. Так, например, поздравление именинников, коллектива с праздниками, оглашение благодарственных писем от жителей в адрес муниципальных служащих на аппаратных и расширенных совещаниях благотворно повлияют на их работу.

Безусловно, это не исчерпывающий перечень методов стимулирования муниципальных служащих. На данном этапе этот институт находится на этапе своего становления и начального развития, формы поощрений и награждений следует совершенствовать и расширять, что будет способствовать успешной деятельности муниципальных служащих. К сожалению, не все муниципальные образования в силу скромного бюджета могут применять меры материального стимулирования. В этом случае в их арсенале должны преобладать меры хотя бы морального характера [5, с.75].

Необходимо установить четкую и понятную процедуру поощрений и награждений муниципальных служащих, в которой закрепить всю последовательность действий представителя нанимателя, определить компетентных лиц, подающих представление на муниципального служащего, основания и заслуги служащего, подготовку документации.

Кроме того, представляется важным изменять культуру взаимоотношений органов государственной власти и местного самоуправления, развивать формы взаимодействия органов государственной власти субъектов Российской Федерации с органами местного самоуправления в целях повышения мотивации муниципальных служащих и престижа муниципальной службы в целом.

1. Бабинцев, В.П. Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы / В.П.Бабинцев // Образовательная политика.– 2014. – №4. – С. 13–15.

2. Глазунова, Н.И. Система государственного управления: учебник для вузов / Н.И. Глазунова.– М.: Юнити-Дана, 2014. – 551с.

3. Гренчикова, А. Подготовка молодых специалистов / А. Гренчикова, Д. Петрушова // Управление персоналом. – 2013. – №12 (98) – С. 63–65.

4. Магура, М.И. Обучение руководителей / М.М. Магура // Управление персоналом. – 2013. – №12 (98) – С.53–62.

5. Пронкин, С.В.Государственное управление зарубежных стран: учеб. пособие / С.В.Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2014. – С. 416.

Рубрика: Социология управления

УДК: 374.3

УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА ЗДОРОВОГО ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «КРАЕВАЯ КОМПЛЕКСНАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА», г. Партизанск)

Ю.А. Порваткина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Здоровое воспитание подрастающего поколения является актуальным и обязательным в условиях современной информатизации общества. Помощниками в специфике такого воспитания выступают государственные учреждения дополнительного образования, выполняющие функцию не только воспитательную или оздоровительную, но и качественно социальную. Примером такого выступает деятельность государственного специализированного автономного учреждения дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа», г. Партизанск.

Ключевые слова и словосочетания: *воспитание, спортивный интерес, подрастающее поколение, тренировка, бюджетный процесс.*

INSTITUTIONS OF ADDITIONAL EDUCATION AS A BASIS OF HEALTHY EDUCATION OF CHILDREN AND TEENAGERS (ON THE EXAMPLE OF ACTIVITY OF THE PUBLIC SPECIALIZED AUTONOMOUS INSTITUTION OF ADDITIONAL EDUCATION OF CHILDREN "REGIONAL COMPLEX CHILDREN'S AND YOUTH SPORTS SCHOOL", PARTIZANSK CITY DISTRICT)

Yu.A. Porvatkina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Healthy education of younger generation is urgent and obligatory in the conditions of modern informatization of society. As assistants in specifics of such education the public institutions of additional education performing function not only educational or improving but also qualitatively social act. As an example of it activ-

ity of the public specialized autonomous institution of additional education of children "Regional complex children's and youth sports school", Partizansk city district

Keywords and phrases: *education, sports interest, younger generation, training, budgetary process.*

Вопрос здорового воспитания и формирования компетенции здорового образа жизни будущего поколения сегодня одна из самых острых проблем. Правительство любого государства осознаёт, что если будущее гражданское поколение будет здоровым, следовательно, оно будет способным жить в соответствии с требованиями и установками общества и государства.

Исходя из этого, повышенное внимание должно уделяться качественному воспитанию подрастающего поколения, по той простой причине, что это именно тот важный период, когда внимание подростка или ребёнка необходимо направить в нужное русло и предоставить ему более правильный и доступный досуг, к примеру занятие физической культурой и спортом [2,с.3].

Именно сказанное выше и обуславливает актуальность выбранной темы. Научная новизна заключается в исследовании популяризации спорта и активного отдыха на примере государственного специализированного автономного учреждения дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа», г. Партизанск.

Данное обуславливает острую необходимость исследования и повышения эффективности управления исследуемой сферой спорта. Здесь же возникает вопрос и о подключении более рациональных механизмов, которые помогут решить задачи популяризации спорта на муниципальном уровне, как качественного показателя развития подрастающего поколения.

Цель статьи – определить основы здорового воспитания детей при участии Государственного специализированного автономного учреждения дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа». Задачи – проанализировать задачи развития детско-юношеского спорта Партизанского городского округа и определить роль Государственного специализированного автономного учреждения дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа.

Конечно же, в посткризисных условиях государство решает одновременно большое количество проблем, отыскивая новые методы и подходы для решения и устранения сложившихся проблем [1,с.12].

Субъектом реализации такой политики на территории Партизанского городского округа выступает Государственное специализированное автономное учреждение дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа».

Государственное специализированное автономное учреждение дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа» (далее – ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ») создано на основании постановления Администрации Приморского края от 14 октября 1994 г. №519.

Учреждение переименовано в соответствии с распоряжением Администрации Приморского края от 01 декабря 2010 года №619-ра «О казенных и бюджетных учреждениях Приморского края» в государственное специализированное бюджетное учреждение дополнительного образования детей «Краевая комплексная детско-юношеская спортивная школа».

Основными задачами развития детско-юношеского спорта Партизанского городского округа являются:

– создание оптимальных условий для обеспечения подготовки спортивного резерва для Приморского края и Российской Федерации;

– развитие инфраструктуры и материально-технической базы, включая создание спортивных Центров по различным видам спорта.

На сегодняшний день спортивным центром подготовки гребцов является база «Олимпийская», расположенная в г. Партизанске (п. Лозовый).

На базе «Олимпийская» тренируется более 100 учащихся краевой спортивной школы, а также проводят учебно-тренировочные сборы футболисты, баскетболисты, боксеры, пловцы, легкоатлеты.

Основной целью деятельности ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ» является реализация дополнительных образовательных программ и услуг в области физической культуры и спорта в интересах личности, общества, государства, физическое и духовное совершенствование обучающихся через занятия видами спорта, формирование здорового образа жизни, профессиональное самоопределение, развитие физических, интеллектуальных и нравственных способностей, достижение уровня спортивных успехов, сообразно способностям.

На сегодняшний день спортивным центром подготовки гребцов является база «Олимпийская», расположенная в г. Партизанске (п. Лозовый). На базе «Олимпийская» тренируется более 100 учащихся краевой спортивной школы, а также проводят учебно-тренировочные сборы футболисты, баскетболисты, боксеры, пловцы, легкоатлеты.

КК ДЮСШ организует и проводит массовые мероприятия, создает необходимые условия для совместного отдыха детей, родителей; осуществляет комплектование и подготовку команд, имеющимся в учреждении и городе, для участия в соревнованиях разного уровня.

Так, в течение 2014 года на территории города было проведено более 20 детско-юношеских спортивно-массовых мероприятий, разработан перспективный план мероприятий, которые пройдут на базе филиала ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ»- базе «Олимпийская» в 2016-2017 учебном году.

В целях популяризации, как отдельного вида спорта, так и в целом занятий ФК и спортом, пропаганды здорового образа жизни подготовлены информационные буклеты и баннеры о деятельности спортивной школы за 2016 год. Эти материалы широко использовались при проведении массовых мероприятий.

ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ» является учебно-методической базой Приморского края. На её базе регулярно проводятся семинары, научно-практические конференции, «круглые столы» и курсы повышения квалификации (для директоров и заместителей директоров, тренеров-преподавателей) по проблематике обновления содержания, форм организации: образовательного процесса в целом и его составляющих, здоровье сберегающих технологий.

ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ», как социокультурный центр – это:

– школа гражданственности, где спортивная подготовка осуществляется на основе общих ценностных ориентаций социума, тренеров-преподавателей, обучающихся, родителей;

– центр развития социальной и культурной жизни микрорайона;

– содружество всех участников образовательного процесса ГСАУ ДОД «КК ДЮСШ», общественности, партнеров, благотворителей, представителей бизнес структур.

На сегодняшний день, в сфере физической культуры существует еще много вопросов, требующих кардинального решения. Эффективность физической культуры мы видим, прежде всего, в вовлечении подрастающего поколения к систематическим занятиям в спортивных школах, совершенствованию стандартов преподавания физической культуры в общеобразовательных школах, внедрению новых инновационных технологий физического воспитания [4, с.20].

В Партизанском городском округе работают бассейн, два спортивных комплекса, шесть стадионов. Укрепляется материально-техническая база спортивных учреждений и сооружений. Проведена вся подготовительная и организационная работа по строительству стадиона школы № 6, в 2015 году планируется его завершить за счет средств федерального бюджета. Проведены проектные работы по строительству универсальной спортивной площадки школы № 1, подана заявка на строительство универсальной спортивной площадки школы № 2 в рамках программы «Газпром – детям».

Приобретена спортивная форма для городской сборной команды по хоккею, к концу года ожидается поставка тренажеров на сумму свыше 540 тыс. руб. – это средства местного и краевого бюджетов.

В 2015 году планируется проведение геофизических исследований и оценка состояния геологического разреза на подработанной территории стадиона “Шахтер”, для дальнейшей разработки рабочего проекта по реконструкции стадиона.

Отметим, что мероприятия в сфере физической культуры осуществлялись в рамках реализации муниципальной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Партизанском городском округе» на 2014–2017 годы.

Целенаправленная социально-ориентированная физкультурно – спортивная работа среди учащихся в конечном итоге позволит снизить уровень вовлечения в преступную и другую асоциальную деятельность.

Увеличение числа детей и подростков, занимающихся физической культурой и спортом, позволит многократно сократить средства, затрачиваемые на лечение различных заболеваний среди данной категории населения и на процесс перевоспитания несовершеннолетних правонарушителей и преступников.

Осуществление мероприятий, предусмотренных деятельностью Филиала, позволит улучшить физкультурно- спортивную инфраструктуру города, сохранить рабочие места или создать новые, а так же даст реальный шанс изменить состояние здоровья детей и подростков, повысить уровень их физической подготовленности, что, в конечном итоге, повлияет на экономическое и нравственное оздоровление общества. Таким образом, можно сделать следующий вывод, в работе учреждения имеются как слабые, так и сильные стороны. Педагогический коллектив должен принять меры для улучшения работы в своих слабых областях, одновременно укрепляя свои сильные стороны [5, с.43].

В управлении развитием физической культуры и спорта необходимо исходить из приоритета территориального принципа на основе суверенных прав и самоуправления местных физкультурно-спортивных организаций.

Физическая культура и спорт должны иметь единое информационное пространство. Следует создать федеральную, региональные и локальные информационные системы, разработать пропагандистские и информационные технологии по основным видам деятельности отрасли, в том числе путем использования практики грантов по социальным программам, предоставляемых на конкурсной основе средствам массовой информации.

Данная работа предполагала решение следующих задач:

– изучить теоретические аспекты сущности управления физической культурой и спортом на муниципальном уровне;

– проанализировать состояние физической культуры и спорта Партизанского городского округа;

– проанализировать состояние физкультурно-оздоровительной работы с молодежью Партизанского городского округа;

– разработать рекомендации по улучшению организации муниципальной политики по вовлечению молодежи в физическую культуру и спорт на муниципальном уровне.

Рекомендации, предложенные в статье направлены на развитие массовой физической культуры и спорта среди детей и подростков Партизанского городского округа, а также на выполнение соответствующих задач, предъявляемых к возрасту, полу, характеру учебной деятельности, уровню здоровья и степени физической подготовленности молодежи.

1. Актуальные вопросы истории, социологии, управления и экономики физической культуры и туризма:сб. науч. работ. – Малаховка, МГАФК, 2014. – 86 с.

2. Аристова, Л.В. Государственная политика в сфере физической культуры и спорта / Л.В. Аристова // Теория и практика физической культуры. – 2014. – № 5. – С.2-8.

3. Жолдак, В.И. Основы менеджмента: учеб. пособие / В.И. Жолдак. – Малаховка, 2013. – 238 с.

4. Камалетдинов, В.Г. Физкультурно-спортивное движение: управление, пути совершенствования / В.Г. Камалетдинов // Теория и практика физической культуры. – 2015. – № 4. – С. 19-21.

5. Гостев, Р.Г. Физическая культура и спорт в России: состояние и перспективы // Физическая культура и спорт в Российской Федерации / Р.Г. Гостев, С.И. Гуськов. – М.: Импульс-Принт, 2014. – 438 с.

Рубрика: Социология управления

УДК: 332

РОЛЬ ГОРОДСКОГО КАДАСТРА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

В.Ш. Рузиева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Необходимость в получении достоверной оценки стоимости земельных участков испытывают как государственные и муниципальные органы исполнительной власти при управлении земельными ресурсами, осуществлении перспективного развития населенных пунктов, проведении рациональной земельной и налоговой политики, так и частные субъекты земельного права при совершении разного рода сделок с землей. Данные вопросы видится целесообразным рассмотреть в нижеследующей статье.

Ключевые слова и словосочетания: *кадастр, земельные отношения, земельно-имущественные отношения, зонирование, кадастровые зоны.*

ROLE OF THE CITY INVENTORY IN SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

V. Sh. Ruziyeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Need for receiving reliable estimation of cost of the land plots is felt as the state and municipal executive authorities at management of land resources, implementation of perspective development of settlements, carrying out rational land and tax policy, and private subjects of the land right at any commission of transactions with the earth. The matters sees expedient to consider in the following article.

Keywords and phrases: *inventory, land relations, land and property relations, zoning, cadastral zones.*

Вопросы кадастрового зонирования являются наиболее спорными и тяжело управляемыми в современной системе.

Удобное разбиение территории, которое носит название кадастрового зонирования и служит одной из основ построения системы управления недвижимостью в регионах, является предпосылкой формирования системы государственного земельного кадастра. В соответствии с Указом Президента РФ от 11.12.93 г. № 2130 регистрация и оформление документов о правах на земельные участки и прочно свя-

занную с ними недвижимость должны вестись по единой системе на всей территории Российской Федерации [3, с.55].

В развитие данного указа были разработаны и приняты соответствующие документы, утвержденные Роскомземом, органами исполнительной власти субъектов Федерации.

Согласно этим документам все земельные участки должны получить уникальные кадастровые номера. Для удобства построения и использования номера должны быть образованы кадастровые кварталы, кадастровые массивы и кадастровые зоны Находкинского городского округа. Именно в специфике применения названных документов, относительно заявленной территории и состоит актуальность статьи.

Научная новизна исследуемого вопроса находит своё отражение в том, что

Кадастровое районирование местности предполагает собою разделение местности в кадастровые единицы и основной концепцией правительственного кадастрового учета чаще всего выступают предметы недвижимости. В нашем случае хотелось бы рассмотреть аспект влияния городского кадастра на социально-экономическое развитие Находкинского городского округа.

Цель статьи заключается в определении роли городского кадастра в социально-экономическом развитии Находкинского городского округа. Задачами стали аспекты определения применения земельного кадастра относительно городской территории и специфика кадастрового районирования с последующим влиянием на социально-экономическое развитие Находкинского городского округа.

Методами исследования стали: анализ, анализ-синтез, сравнительный метод.

Кадастровое районирование местности напрямую сопряжено с операцией общегосударственной регистрации аграрных зон и сопряженных с ними предметов недвижимости.

В соответствии с данными, в базу кадастрового зонирования местности определены определённые правила, которые отражают особенность целостности предмета недвижимости либо материального комплекса. Итоги кадастрового зонирования отражаются в схеме кадастрового зонирования территории.

Схема кадастрового зонирования местности городского округа специализирована с целью, того, что существует графическое отражение концепции компонентов кадастра, месторасположения, развития кадастровых зон территорий.

Сведения правительственного кадастра считаются муниципальным информационным ресурсом. Реестр считается основой информационного базиса исполнения общегосударственной регистрации недвижимости, особой регистрации либо учета единичных типов недвижимого имущества, природных ресурсов и других предметов, доступных регистрации либо учету в согласовании с законодательством Российский Федерации.

Данным кадастра присущ публичный вид, из-за необходимости использования внесённых в него данных, причисленных законодательством Российский Федерации к группе узкого допуска. Аппарат, исполнительной власти согласно ведению правительственного кадастра, должен давать данные кадастра любому физическому или юридическому лицу, показавшему свидетельство и обращение в письменном виде [1, с.49].

Существование трудностей, сопряженных с оформлением документов на муниципальном уровне сопряжено с рядом трудностей. Так, на уровне городского округа могут случиться социальные инциденты, связанные с проблемой в документах (к примеру, свидетельство собственника старого образца). Так же возникают сложности и с внедрением коммерческих механизмов в данную муниципальную сферу.

Местные власти, тем не менее, приходят сегодня к пониманию того, что без научно обоснованных прогнозов в плане кадастрового зонирования развитие городского округа невозможно. Показателен в этом отношении опыт Находкинского городского округа. В течение двух лет к разработке стратегического плана его развития было привлечено большое число ученых, специалистов и работников администрации. Широта взглядов на эти проблемы с позиций различных отраслей знаний дает большую пищу для размышлений и выводов [4, с.12].

Здесь изначально затратная инфраструктура жизнеобеспечения вошла в противоречие с ростом стоимости ресурсов. Как выяснилось в ходе обсуждений, проблема заключается не в недостатке энергетических, водных и территориальных ресурсов на расчетную перспективу развития города, а в их значительной экономии. Следовательно, проблемы зонирования опять ушли на второй план.

Сегодня потребляемое количество ресурсов в 2,5–3 раза превышает мировые стандарты. Только в централизованном теплоснабжении 40 процентов тепла теряется при транспортировке, а 30 процентов – при неправильной эксплуатации жилья. Особая острота момента заключается и в том, что изношенность инженерных коммуникаций достигает 80 процентов и выступает в качестве главной угрозы не только в достижении стратегической цели, но и сегодняшней жизни города. В этом отношении строительство жилья в Находкинском городском округе стоит не на последнем месте. По прибыльности оно опережает торговлю и банковский бизнес. Однако следует заметить, что новая застройка ведется поштучно, преимущественно в центральных районах с врезкой в существующие сети, никак не влияя на их модернизацию. Что подтверждает правильность зонирования в городе.

Земельные участки из состава государственных и муниципальных земель подготавливаются для предоставления физическим и юридическим лицам по инициативе и за счет средств органов местного самоуправления Находкинского городского округа.

Чтобы оценить деятельность Управления землепользования и застройки Администрации Находкинского городского округа с точки зрения её эффективности и анализа кадастровой политики, необходимо рассмотреть показатели, характеризующие эту деятельность. В данной работе возьмем данные об исполнении бюджета города, в котором отражен такой показатель, как неналоговые поступления в местный бюджет от сдачи в аренду муниципальной собственностью.

В 2015 году от использования и распоряжения муниципальной собственностью в бюджет поступило 705 млн руб., что составило 41,86% от общей массы собственных доходов бюджета; В 2016 году планировалось поступлений в доходную часть бюджета в размере 660 млн руб., фактически поступило 612 млн руб., что составило 39% от общей массы собственных доходов бюджета.

Порядок компенсации указанных затрат определяется нормативным правовым актом главы администрации Находкинского городского округа с учетом положения, согласно которому величина залога, предоставляемого участниками торгов, как правило, не должна быть меньше величины затрат, направленных на градостроительную подготовку и формирование земельного участка.

Иногда политика застройки частных домов носит конфликтный характер: между собственниками и муниципальной властью. Такие инциденты чреваты незаконными застройками, расположением временных объектов в несоответствующей зоне.

В данном случае, практика должна свидетельствовать о том, что такие споры лучше решать посредством правового подхода, а не сдвигать всё в сторону или под ответственность владельца.

С этой точки зрения г. Находка рассматривается как сверхкорпорация, призванная интегрировать узкокорпоративные интересы собственников с интересами других слоев населения. Модель города-корпорации, широко распространяемая в развитых странах, требует расширения в муниципальном самоуправлении прав, как корпораций, так и представителей различных слоев населения (страт) на основе дифференциации и интеграции их экономических и социальных интересов.

Только в случае высокого уровня зашиты интересов собственников их корпоративные структуры, включая территориальные, могут рассчитывать на большие инвестиции, что в первую очередь окажет положительное влияние на достижение городских стратегических целей.

Любой городской житель, вне зависимости от общественного статуса и сферы деятельности имеет возможность внести свои рекомендации в документ стратегического развития территории, а так же привнести предложения и рекомендации, касающиеся кадастрового зонирования.

Так же в этом вопросе необходимо уделять повышенное внимание к деятельности юридических лиц, которые ведут свою деятельность на выделенных им территориях муниципалитета.

Для строительства, реконструкции и иных целей могут предоставляться на правах собственности, аренды, постоянного (бессрочного) пользования только свободные от прав третьих лиц земельные участки, сформированные из состава земель, находящихся в государственной, муниципальной собственности, которые согласно земельному законодательству не изъяты из оборота.

Из состава государственных, муниципальных земель физическим и юридическим лицам могут предоставляться только сформированные земельные участки. Сформированным для целей предоставления физическим, юридическим лицам является земельный участок, применительно к которому:

– посредством подготовки документации по планировке территории (проекта планировки и (или) проекта межевания) определено, что земельный участок в утвержденных границах является свободным от прав третьих лиц;

– установлено разрешенное использование как указание на градостроительный регламент территориальной зоны расположения соответствующего земельного участка согласно карте градостроительного зонирования территории Находкинского городского округа;

– посредством действий, выполненных в процессе планировки территории, определены технические условия подключения к внеплощадочным сетям инженерно-технического обеспечения (по водо-, тепло-, электроснабжению и водоотведению) – в случае, когда использование соответствующего земельного участка невозможно без обеспечения такого подключения;

– установлены границы земельного участка на местности [2, с.49].

Факт того, что земельный участок, находящийся в государственной или муниципальной собственности, подготовлен согласно требованиям градостроительного законодательства и сформирован согласно требованиям земельного законодательства и на него могут быть предоставлены права физическим и юридическим лицам, определяется одновременным наличием – кадастрового плана земельного участка, подготовленного и удостоверенного в соответствии с законодательством о государственном кадастровом учете земельных участков и иных объектов недвижимости, выданного органу местного самоуправления Находкинского городского округа.

Кадастровое зонирование территории представляет собой деление территории на кадастровые единицы в целях организации системы государственного кадастрового учета объектов недвижимости. Кроме того, на территории Находкинского городского округа на сегодня реализуется ряд муниципаль-

ных целевых программ, которые так же отвечают специфике эффективного использования земельных ресурсов.

Кадастровое районирование местности напрямую сопряжено с операцией общегосударственной регистрации зон и сопряженных с ними предметов собственности. В взаимосвязи с данным, в базу кадастрового зонирования местности заложено правило целостности и нераздельности комплексности и неделимости объектов недвижимости. Итоги кадастрового зонирования отражаются в схеме кадастрового зонирования местности [5, с.77].

Таким образом, обобщая вышеизложенное сделаем следующий вывод. Органы местного самоуправления Находкинского городского округа, используя в рамках действующего законодательства рыночные механизмы регулирования земельных отношений, пополняют местные бюджеты и направляют их на развитие инфраструктуры поселений, инвентаризацию земель, создание и ведение информационных баз данных земельного кадастра.

Важное значение при формировании земельных и социально-экономических отношений в городе имеет государственная система земельного кадастра, база которой позволяет не только вести количественный учет и регистрацию всех элементов недвижимости, но и на ее основе оценивать стоимость земли и неразрывно связанную с ней недвижимость как главного критерия при установлении социально-справедливого уровня платежей за пользование, владение и распоряжение землей.

1. Перцик, Е.Н. География городов (геоурбанистика) / Е.Н. Перцик. – М.: Высшая школа, 2012. – 296 с.

2. Сизов, А.П. Мониторинг городских земель с элементами их охраны: учеб. пособие / А.П. Сизов. – М.: Знание, 2015. – 235 с.

3. Улюкаев, В.Х. Земельное право и земельный кадастр / В.Х. Улюкаев. – М: Колос, 2014. – 198 с.

4. Ходачек, В.М. Комплексное развитие городских районов / В.М. Ходачек. – М.: Наука, 2016. – 229 с.

5. Холл, П. Городское и региональное планирование / П. Холл. – М.: Стройиздат, 2014. – 329 с.

Рубрика: 08.00.05

УДК 332.025.13

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННОЙ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА)

Д.А. Скоробогатова
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

В статье представлены результаты анализа направлений совершенствования контрольно-ревизионной деятельности на примере контрольно-счетной палаты города Владивостока. Сделан вывод, что основным направлением совершенствования работы является создание методической базы, определяющей общие принципы деятельности и системы внешнего аудита, базирующейся на международных стандартах. Важное направление улучшения работы организация взаимодействия с органами внутреннего муниципального контроля в целях обеспечения единства методологии внутреннего и внешнего муниципального контроля.

Ключевые слова и словосочетания: *финансовый контроль, внешний аудит, бюджетная политика.*

IMPROVEMENT OF THE MUNICIPAL AUDITING PROCEDURES ON EXAMPLE OF THE AUDITING CHAMBER OF VLADIVOSTOK CITY

D.A. Skorobogatova
undergraduate of the 2nd year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article represents results of analysis discovering improvement of the audit methods on example of the chamber of the financial control in the city of Vladivostok. It is concluded that the main area of improvement is

creation of a methodological framework that defines the general principles of the external audit based on the international standards. An important direction of improvement of the work is organization of interaction with municipal authorities implementing the internal control to ensure unity of methodology of the internal and the external municipal control.

Keywords and phrases: *finance control, the internal and the external audit, budget policy.*

Одним из элементов системы управления финансами является финансовый контроль. Это контроль за финансовой деятельностью государства, предприятий, организаций, учреждений, то есть экономических субъектов.

Контрольная функция контрольно-счетной палаты осуществляется при проведении любой финансовой операции – будь то операции по формированию денежных фондов или по использованию средств. Нельзя сказать, что контроль проводится только после того, как произошел процесс распределения или осуществилось стимулирование какого-либо социально-экономического процесса. Все функции действуют одновременно и скоординировано. Финансовые процессы начинаются, длятся и завершаются, и на каждом из этих этапов необходим контроль.

Итоги контрольно-ревизионных мероприятий показывают, что в отдельных случаях бюджетные расходы формируются в условиях отсутствия базовых (отраслевых) перечней оказываемых государственных услуг и выполняемых работ. Сформированные расходы не основываются на прозрачных, дифференцированных и корректных нормативах финансовых затрат без увязки с конкретными измеримыми результатами. В ряде случаев главные распорядители переводят «муниципальные услуги» в категорию «муниципальные работы» без наличия достаточных обоснований. Затраты по аналогичным услугам (работам), выполняемым различными муниципальными бюджетными учреждениями, подведомственными одному главному распорядителю, существенно различаются [2, с.40].

Вопрос повышения эффективности деятельности контрольно-счетных органов в Российской Федерации не может быть сведена исключительно к обсуждению вопросов, касающихся результатов исполнения (реализации) предписаний контрольно-счетных органов в субъектах Российской Федерации. Представляется, что решение вопроса предполагает исследование более широкого спектра правовых проблем, включая необходимость дальнейшего совершенствования федерального и регионального законодательства, регламентирующего основные направления работы контрольно-счетных органов. Также требуется комплексный анализ ряда других факторов, относящихся к сфере деятельности контрольно-счетных органов в области муниципального финансового контроля [1, с.94-100].

Очевидно, что эффективность и результативность государственных и муниципальных расходов, их «прозрачность» являются одними из наиболее важных и надежных условий состояния системы государственных и муниципальных финансов, с одной стороны, и эффективности функционирования системы муниципального контроля, с другой стороны. Проведенное исследование современного состояния деятельности контрольно-счетных органов в Российской Федерации свидетельствует о необходимости поиска оптимальных способов повышения эффективности деятельности системы органов местного самоуправления [3, с. 24-29].

Контрольно-счётная палата Владивостокского городского округа создана в целях контроля за исполнением бюджета городского округа, соблюдения установленного порядка подготовки и рассмотрения проектов бюджета городского округа, отчётов о его исполнении, целевым использованием финансовых средств, выделяемых из бюджета городского округа на реализацию муниципальных программ, соблюдения установленного порядка управления и распоряжения имуществом, находящимся в муниципальной собственности городского округа, а также других вопросов входящих в её компетенцию, является юридическим лицом постоянно действующим органом внешнего муниципального финансового контроля.

Контрольно-счётная палата городского округа (далее по тексту – КСП) реализует свои полномочия в соответствии с нормативными актами Российской Федерации и Приморского края, бюджетным законодательством и муниципальными правовыми актами Владивостокского городского, с учётом возложенных на неё задач по обеспечению контроля исполнения бюджета городского округа, управления и распоряжения муниципальной собственностью, а также, с учётом «Основных направлений бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

Одной из актуальных на сегодняшний день тем остается необходимость совершенствования взаимодействия Контрольно-счетной палаты г. Владивосток с органами местного самоуправления г. Владивосток, контролирующими и правоохранительными органами, направленное на повышение эффективности реализации бюджетных полномочий. Статус Контрольно-счетной палаты как органа муниципального финансового контроля предполагает обязательное наличие высокой степени доверия как органов власти и проверяемых организаций, так и общества в целом, выводам ее должностных лиц и решениям коллегии. Необходимо уточнить и укрепить процедуры, обеспечивающие получение ответов от Администрации г. Владивостока на результаты аудита и выводы аудиторов. Этот аспект очень важен, так как он демонстрирует ценность Контрольно-счетной палаты, проводящей работу, которая приводит к переменам, и это дает возможность следить за выполнением ее рекомендаций и требовать от органов местного самоуправления отчитаться за их реализацию.

Для выполнения стоящих перед КСП задач осуществляется контрольная, экспертно-аналитическая, информационная и иная деятельность, которая строится на основе годового плана. Вышеуказанные мероприятия полностью соответствуют требованиям статьи 265 Бюджетного кодекса РФ по формам финансового контроля: предварительного (осуществляется в целях предупреждения и пресечения бюджетных нарушений в процессе исполнения бюджетов) и последующего (осуществляется по результатам исполнения бюджета, в целях установления законности их исполнения, достоверности учёта и отчётности). В рамках предварительного контроля проводилась экспертиза проекта бюджета Владивостокского городского округа на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов. В своём экспертном заключении на данный проект КСП городского округа в адрес администрации и Думы городского округа были внесены конкретные предложения. К мероприятиям последующего контроля исполнения бюджета городского округа, проведённых контрольно-счётной палатой в отчётном году, следует отнести внешнюю проверку отчётности главных администраторов бюджетных средств городского округа, а также отчётов об исполнении бюджета городского округа за 2013–2014 гг. и подготовку заключений по их результатам.

Планирование и проведение контрольных, экспертно-аналитических мероприятий осуществляется контрольно-счётной палатой на основе годового плана, а также поручений депутатов Думы и администрации Владивостокского городского округа, распоряжений и.о. председателя контрольно-счётной палаты городского округа. Результаты проведённых КСП городского округа мероприятий регулярно доводились до сведения Думы, главы городского округа, администрации городского округа в виде актов внешних проверок, отчётов, экспертных заключений, аналитических записок, предписаний, представлений и информационных писем. Целый ряд результатов контрольных мероприятий в отчётном периоде был рассмотрен на заседаниях Думы городского округа.

В рамках предварительного контроля проводилась экспертиза проекта бюджета городского округа на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годы по вопросам обоснованности его доходных и расходных статей, соответствие бюджетному законодательству.

В своём заключении на проект бюджета городского округа контрольно-счётная палата городского округа отметила:

– по отношению к ожидаемым в 2014 году показателям социально-экономического развития городского округа – в 2015–2016 годах прогнозируется сохранение темпов роста по большинству показателей социально-экономического развития городского округа;

– на 2015 год доходы городского округа по отношению к уточнённым назначениям и ожидаемому исполнению бюджета городского округа за 2014 год запланированы на 88,76%, в 2016 году – 87,89%, в 2017 году – 87,99%;

– на 2015 год запланировано уменьшение налоговых и неналоговых доходов к достигнутому уровню 2014 года при снижении уровня безвозмездных поступлений из бюджетов вышестоящих уровней, то есть качество доходной части бюджета городского округа ухудшается;

– бюджет городского округа на период 2015–2017 годы в целом сохранил свою социальную направленность, и соответствует положениям Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 13 июня 2013 года «О бюджетной политике в 2014–2016 годах» и основным направлениям бюджетной и налоговой политики Владивостокского городского округа на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов;

– предлагаемая структура главных распорядителей средств бюджета Владивостокского городского округа не в полной мере соответствовала существующему законодательству. Контрольно-счётная палата, являясь независимым органом местного самоуправления городского округа, в соответствии с нормами ст. 6 Бюджетного кодекса РФ, должна быть главным распорядителем бюджетных средств Владивостокского городского округа. Статус главного распорядителя бюджетных средств является для контрольно-счётного органа необходимым условием его финансовой и организационной независимости.

С целью совершенствования контрольно-ревизионной деятельности городского округа контрольно-счетная палата намерена продолжить внедрение в свою практическую деятельность современных инструментов и способов экспертно-аналитической работы, основанной на методах нормативного прогнозирования, использования информационных технологий.

Для оперативности проведения отдельных мероприятий КСП города Владивостока намерена при формировании и исполнении бюджета городского округа вести мониторинг его изменения с нарастающим итогом, что позволит своевременно реагировать на изменения направлений расходования бюджетных средств.

Кроме того, в числе задач контрольно-счетной палаты остается создание методической базы, определяющей общие принципы направлений её деятельности, а также условий и возможности её оперативного изменения и совершенствования. Дальнейшее совершенствование методологии муниципального финансового аудита (контроля) потребует разработки системы стандартов внешнего аудита, базирующуюся на международных стандартах ИНТОСАИ и ЕВРОСАИ.

Будет совершенствоваться взаимодействие с органами внутреннего муниципального контроля в целях обеспечения единства методологии внутреннего и внешнего муниципального контроля. При осуществлении возложенных полномочий КСП будет ориентироваться не столько на выявление финансовых нарушений, а

недопущение, либо предотвращение возможных бюджетных нарушений. При формировании перечня контрольных мероприятий контрольно-счетной палатой городского округа на 2015 год учитываются предложения главы городского округа и депутатов Думы Владивостокского городского округа.

Проверки показывают, что значительная часть расходов бюджета городского округа недостаточно обоснована. Зачастую преобладает практика планирования «от достигнутого» без достаточной нормативной проработки основываясь на наиболее типичных проблемных вопросах. В ходе осуществления контрольной и экспертно-аналитической деятельности палаты в 2016-2017 гг. году особое внимание будет уделено оценке эффективности бюджетных расходов, при этом планируется усилить акцент проверок не на объём выделенных бюджетных средств на определенные цели, а на качество их использования.

Итоги проведенного анализа позволяют сделать вывод, что несовершенство правового регулирования и методологического обеспечения порядка нормирования муниципальных (услуг) работ способствует неэффективному использованию бюджетных средств, образованию необоснованных остатков бюджетных средств на конец финансового года и возникновению рисков невыполнения установленных муниципальных заданий. К сожалению, ответственность главных распорядителей бюджетных средств за создание подобной ситуации в нормативных правовых документах не конкретизирована. Контрольно-счётная палата Владивостока в ходе этой работы полагала бы целесообразным учитывать наличие фактических финансовых ресурсов, образовавшихся у участников бюджетного процесса в виде остатков бюджетных средств на начало 2016 года. Имеется в виду: не отработанные авансы, числящиеся в дебиторской задолженности; остатки бюджетных средств, выделенные в виде субсидий бюджетным учреждением в связи с невыполнением ими муниципальных заданий, а также бюджетных инвестиций; остатки неиспользованных финансовых ресурсов, выделенных на конкретные цели; остатки межбюджетных трансфертов в бюджете городского округа.

Таким образом, ключевая задача контрольно-счётной палаты Владивостока предоставлять главе городского округа, депутатам городского округа, всему населению городского округа объективную и независимую информацию о формировании и исполнении бюджета городского округа, качестве законопроектов, требующих бюджетных средств, законности, эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти по управлению и распоряжению муниципальными финансами и имуществом, причинах и последствиях выявленных нарушений, возможностях их устранения, способствовать развитию общественного контроля.

1. Алексеева, Е.С. Бюджетный контроль контрольно-счетных органов муниципальных образований / Е.С. Алексеева, О.А. Андреев // Вопросы современной юриспруденции, – 2015. – № 10-11 (50). – С. 94-100.

2. Отчёт о работе контрольно-счётной палаты Владивостокского городского округа за 2015 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ksp.vl.ru/dejatelnost-ksp/godovye-otchety/.

3. Усатов, Д.Н. Вопросы оценки эффективности деятельности контрольно-счетных органов в Российской Федерации / Д.Н. Усатов // Вестник Челябинского государственного университета, – 2005. – № 1(9). – С. 24-29.

4. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований».

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА; ФАКТОРНЫЙ ПОДХОД

А.Ю. Тимофеева
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

На сегодня достаточно трудно недооценить фактор профессионального образования. Эта та составляющая, которая позволяет современному индивиду не только выстроить карьеру, но и достаточно свободно чувствовать себя в условиях социальной стратификации. Необходимость профессионального образования складывается из ряда общественных факторов, которые всё больше обосновывают его необходимость. Рассмотрение этих составляющих и обусловили написание этой статьи.

Ключевые слова и словосочетания: *образование, занятость, профессиональное образование, востребованность, карьера..*

ROLE OF PROFESSIONAL EDUCATION IN DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN SOCIETY; FACTORIAL APPROACH

A.Yu. Timofeeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For today it is rather difficult to underestimate a factor of professional education. This that component which allows the modern individual not only to build career, but also to feel rather freely in the conditions of social stratification. Need of professional education consists of a number of public factors which prove his need more and more. Consideration of these components have also caused writing of this article.

Keywords and phrases: *education, employment, professional education, demand, career.*

Позиция современного образования в общественной системе во многом определяется отношением общества к образовательным процессам и самому процессу образования. Для кого-то это неотъемлемая часть жизни, а для кого-то это просто вариант повысить свои навыки и способности.

Актуальность данной статьи заключается в рассмотрении современного профессионального образования и выявления факторов, формирующих данную систему.

Научная новизна статьи- раскрывает развитие российского общества с точки зрения обоснования факторного подхода и формирования устойчивого восприятия системы профессионального образования.

На момент сформированности механизмов рыночной экономики в современной России можно отследить возникновение специфических проблем, которые побуждают высокую активность трудоспособного населения и усмотрение механизмов неразвитости рынка труда.

Цель данной статьи обосновать и сформировать проблемы, которые вызывает отсутствие профессионального образования.

Цель достигается решением следующих задач: анализ посылов, толкающих представителей современной общественности на получение профессионального образования, роль образования в развитии российского общества.

Форма текучести кадров с предприятия на сегодня обрела новую форму, истолкованную тем, что проблема не занятости иногда обуславливает проблема отсутствия профессионального образования. Тем не менее, отсутствие спроса может повлечь так называемую непопулярность определённых профессий [1, с.123].

Здесь уместно сказать об используемых методах исследования: наблюдение и анализ.

Опять же, отсутствие образования подчастую не обязательно важный фактор страховки от безработицы. Усматриваются случаи, когда самыми уязвимыми становятся работники умственного труда.

Несмотря на высокопрофессиональное образование они иногда создают пласт невостребованной рабочей силы на рынке труда. У таких сотрудников усматривается чёткая, высококвалифицированная специализация. Основной востребованной рабочей силой выступают представители коммерческих структур, которые занимают верхние этажи социальной лестницы [2, с.19].

Иногда случается прецедент, что падает профессиональная переориентация и снижается позиция относительно занимаемой должности. Следовательно и содержание трудовой деятельности может быть другим.

Общественные отношения, как нельзя лучше, отражает именно человеческий капитал, ценность которого в образовании. Причём стоимость человеческого капитала на прямую зависит от квалификации труда, субъектов трудовых отношений, социального капитала, морально-нравственной составляющей.

В достаточно нестабильных современных условиях сама структура человеческого капитала периодически подвергается все возможным формациям, которые образуются за счёт изменений внешней среды, инновационных изменений, циркуляций культурных и интеллектуальных обменов.

Как итог, выстраивается определённая вертикаль, которая в последствие меняет сам социальный статус индивида. При чём, некое социальное неравенство и порождение человеческого капитала имеют тесную связь и порождают однородные процессы. Некая инвестиционная составляющая человеческого капитала и порождает многохарактерность социальной стратификации [3, с.39].

Необходимо обратить внимание на то, каким же образом влияет получение профессионального образования на социальную позицию.

Материальные и моральные затраты чаще всего влекут смену места работы, как следствие, напрашивается вывод, что значительные затраты в человеческий капитал, в образование позволяют пройти социальную стратификацию гораздо быстрее. Полученные выгоды могут нести гораздо более долгосрочный характер, которые как результат, как инвестиционные вложения дают результат высокооплачиваемой работы.

Социальная стратификация современного российского общества порождает появление различных социальных групп, которые спровоцированы разной внешней средой развития индивидов. Причём не всегда наличие высокообразовательного контекста порождает одинаковый доступ к социальным благам и ресурсам.

На сегодня, доступность высшего образования и получения профессионального образования доступно для всех. Возможность отучиться на коммерческой основе и получить понравившуюся профессию и влечёт деградацию общества. Работать не по призванию, а по престижу.

Получив профессиональное образование люди, занимают определённое место в социальной структуре и могут создать условия для продвижения людей из одной социальной системы в другую. Тем самым определённые понятия в социальной структуре модернизируются и видоизменяются. При чём такой процесс можно рассмотреть и с точки зрения субъективного или объективного подхода.

Такая циркуляция, обоснованная наличием профессионального образования и доступностью ресурсов затрагивает не только отдельно-взятых индивидов, но и целые социальные группы. Откуда возникает проблема плотных массовых перемещений как в вертикальном, так и в горизонтальном направлении.

А именно, происходит изменение структуры общества, усматривается перемена идеологических ориентиров, может произойти смена норм.

Не лишнем будет обратить внимание на профессиональную циркуляцию, когда у индивида могут быть усмотрены сдвиги в сторону доступности ресурсов и использовании полученного интеллектуального капитала. Происходит получение интеллектуальных дивидентов, влекущих смену статуса и доступ к ценностям.

Индивид, получивший образование может сам распределять эти знания непосредственно относительно подчинённых и учеников. Передача данных касается профессий, которые включены в следующее кольцо: право, медицина, охрана общественного порядка [4, с.50].

Современные процессы всё больше усиливают роль профессионального образования и его завязки на индустриальную составляющую. Всё больше усиливается роль знаний, как обязательного момента распределения человеческих ресурсов и понятие «общество знаний», профессиональное «общество знаний» внедрилось в социальные и культурные связи, установив зависимость между образованием и системой занятости.

Казалось бы, современные образовательные процессы постоянны и непрерывны и как результат ориентированы на получение и выдачу диплома того уровня, на который рассчитывает человек и который будет сопровождать его всю жизнь.

Но полярная сторона- к образовательной системе выдвигается всё больше и больше требований, которые претерпевают тенденции изменения в соответствии с требованиями рынка труда. Естественно, описанная ситуация порождает все возможные споры в академической среде, в бизнес сообществе и среди представителей структур профессионального образования.

В таких условиях возникает определенное требование к профессиональному образованию, которое все чаще называют третичным образованием. Третичное образование в рамках российской образовательной системы включает в себя среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образования, а также послевузовское образование. В последние годы в социологии, теории культуры, экономике, педагогике было представлено множество исследовательских моделей, которые рассматривали процессы изменения высшего профессионального образования в современных социально культурных условиях.

Значительно меньше исследований, которые акцентируют свое внимание именно на средне специальном и начальном профессиональном образовании.

В большей степени это связано с увеличением количества высших учебных заведений как государственного, так и негосударственного типов, которые привлекают в свои стены все больше выпускников общеобразовательных школ, колледжей, ссузов и последние часто рассматриваются не как отдельный социальный институт, отдельный уровень системы образования, а подготовительный этап для высшего профессионального образования.

Поэтому постараемся остановиться именно на особенностях социально культурных трансформаций среднего и начального профессионального образования в современном обществе [5, с.67].

Основные требования, предъявляемые современным обществом к профессиональному образованию, включают индивидуализацию моделей получения образования, личную ответственность и инициативу обучаемых, обучение, получаемое как от преподавателей, так и от других студентов; развитие универсальных навыков, которые могут быть перенесены на любые сферы деятельности.

На образовательном горизонте появляются новые субъекты, определяющие направления и методы профессиональной подготовки – профессиональные сообщества, объединения, ассоциации. Они определяют не только объем и направленность необходимых профессиональных знаний и умений, но и формируют профессиональные ценности, этические кодексы представителей разных профессий.

Обобщим выводы, полученные в ходе написания статьи. Образование – это целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах государства и личности, общества, при этом должны со-

блюдаться определенные государственные стандарты. Под образованием также понимается формирование в человеке образных систем действительности, которая окружает его, создание проекций реальности, которые призваны помочь человеку ориентироваться в окружающей среде, которая постоянно меняется.

Большое внимание исследованию понятия профессионального образования уделено психологической наукой. Известными психологами профессиональное образование рассматривается в контексте культуры и гуманизации образования. Характерным признаком профессионального образования определяется познавательная деятельность обучающихся.

Проблема профессионального образования многоаспектна, существуют различные теории и направления, пытающиеся дать понятие профессионального образования.

В контексте идей психологии и педагогики, можно сказать, что общей чертой профессионального образования является внимание к возможностям саморазвития личности, его социальной адаптации в профессиональной деятельности.

Профессиональное образование представляет собой процесс овладения определенным уровнем знаний, умений и навыков по конкретным профессиям с получением результата. Понятие «профессиональное образование» отличается от понятия «профессиональная подготовка». Различие состоит в том, что профессиональная подготовка осуществляется в целях подготовки к выполнению определенного вида работы, а профессиональное образование сопровождается повышением общеобразовательного уровня обучающихся. Результатом профессионального обучения является обучение профессиональным знаниям, умениям и навыкам.

Непрерывное образование, трактуемое как средство оптимизации интересов личности, общества и государства в условиях возрастания динамики социально-экономической и политической среды, востребовало обновление правовых, методологических, организационных и институциональных форм и способов своего конструирования. Совершенствование подготовки специалистов – задача, конечно, весьма традиционная.

1. Краснова, Г.А. Открытое образование: цивилизационные подходы и перспективы / Г. А. Краснова. – М.: Свет, 2014. – 350 с.

2. Лазутова, М.Н. Сравнительный анализ законов об образовании государств-участников СНГ и государств Балтии / М.Н. Лазутов. – М.: Новатор, 2014. – 219 с.

3. Мельников, И.И. Реформирование образования в России / И. И. Мельников. – М.: Знание, 2013.- 211 с.

4. Нестерова, Д. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Д. Нестерова. – М.: Наука, 2015. – 180 с.

5. Обзор национальной образовательной политики. Российская Федерация / пер. на русский язык – Государственное агентство международного сотрудничества в науке и образовании Минобразования России. – М.: Организация экономического сотрудничества и развития, 2014. – 415с.

Рубрика: Социальная политика

УДК 316.344.6

ФОРМИРОВАНИЕ «ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ» В ГОРОДЕ ВЛАДИВОСТОКЕ

А.С. Устимец
бакалавр, 2 курс

А.К. Шевердяев
бакалавр, 2 курс

Е.В. Султанова
канд. социол. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Данная статья посвящена вопросу развития безбарьерной, или доступной среды для людей с ограниченными возможностями. Описаны основные компоненты для создания доступной среды и условия, которые должны выполняться для улучшения доступности инфраструктуры маломобильным гражданам. Рассмотрен опыт города Владивостока по созданию условий для доступа людей с ограниченными возможностями к объектам инфраструктуры.

Ключевые слова и словосочетания: *доступная среда, маломобильные группы населения, безбарьерная среда, люди с ограниченными возможностями.*

THE FORMATION OF THE PROGRAM "ACCESSIBLE ENVIRONMENT" IN VLADIVOSTOK

A.S. Ustimets
bachelor, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

A.K. Sheverdyaev
bachelor, 2 year

E.V. Sultanova
Cand. Sociology. Sci., Associate Professor, Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Abstract: *This article focuses on the improvement of accessible environment for people with disabilities. The main components of formation the accessible environment, conditions that must be realized for improving the access of infrastructure for people with disabilities described and the experience of Vladivostok in creating conditions for access of people with disabilities to the infrastructure are described in this article*

Keywords and phrases: *accessible environment, people with disabilities, free-barrier environment, Vladivostok.*

На сегодняшний день в мировом сообществе актуальность проблем доступной среды для маломобильных групп населения (далее МГН) очень велика. Главным основополагающим документом по вышеперечисленной теме является Конвенция ООН, содержащая 50 статей. Она была принята на Генеральной ассамблее ООН в 2006 году. Ее принятие стало важным действием в вопросе по обеспечению прав инвалидов на международной арене, её подписали 36 государств. Ратификация Конвенции Российской Федерации, положила начало построении принципов, на котором основывается политика страны в отношении маломобильных групп населения. Подписание данного документа является выражением готовности государства к выполнению всех международных моделей отношений к людям с ограниченными возможностями.

В получившихся условиях ограничения в доступе к инфраструктуре социального значения, образованию и рынка труда у людей с ограниченными возможностями воспринимается как неравенство в социуме, следовательно, адаптация объектов инфраструктуры социального значения для их нужд обязана рассматриваться как один из главных векторов развития мер поддержки населения в социальном плане. Однако реализации данной проблемы в Российской Федерации сталкивается с нормативно-правовыми актами, усложняющими процесс постройки объектов для МГН.

В российском обществе эта проблема не остается без внимания. В нормативных документах Российской Федерации приведён перечень категорий граждан, которые относятся к маломобильным: инвалиды с поражением опорно-двигательного аппарата (включая инвалидов, использующих кресла-коляски); инвалиды с недостатками зрения и слуха; лица преклонного возраста (60 лет и старше); временно нетрудоспособные; беременные женщины; люди с детскими колясками; дети дошкольного возраста. Вопрос создания доступной среды для инвалидов остается достаточно острым, органы власти активно занимаются данной проблемой. Все права людей с ограниченными возможностями, маломобильных граждан регулируются Федеральным законом от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ». Данный ФЗ констатирует обязательства правительства, исполнительную власть субъектов, органов местного самоуправления по формированию условий для беспрепятственного доступа МГН к информации и предметам социальной инфраструктуры, беспрепятственного использования транспортом, а также ответственность за нежелание от исполнения требований к созданию этих условий.

Довольно часто можно наблюдать, как люди с ограниченными возможностями, не могут подняться по лестнице только потому, что крыльцо не оборудовано пандусом; или же человек с гипсом на ноге должен прыгать на свой страх и риск только лишь потому, что лестница не оборудована как следует; или молодая семья должна каждый день нести тяжёлую коляску в руках всё по тем же причинам.

Обычное крыльцо, необорудованное как следует, часто становится непреодолимой преградой для маломобильной группы населения.

Проектирование доступной среды – сложный процесс, стоит обращать внимание на покрытие путей и полов, по которому передвигаются и будут передвигаться МГН:

– поверхности покрытий пешеходных путей и полов помещений должны быть прочными;

– поверхность пути должна быть ровная и нескользкая, при этом горные породы употреблять не рекомендуется, так как это скользкий материал;

– поверхности покрытий входных площадок должны быть прочными и не скользить при намокании, а также доступными для маломобильных граждан

Казалось бы, простые правила, притом, что это далеко не весь список. Ничего сложного в них нет и выполнять их не составляет труда. Но, зачастую, строители, архитекторы, ответственные за данное направление, люди проявляют халатность по отношению к таким важным вещам.

В Конвенции ООН права и свобода инвалидов в окружающей среде стоят на ряду с человеком, который повседневно осуществляет деятельность, при этом реализация никак не обременяется.

В российском законодательстве существуют аналогичные нормы, но только, касающиеся создания рабочих мест для инвалидов, содержащиеся в статьях 22 и 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ». Поскольку все приспособления уместить в одном документе и показать каждому невозможно, тем более, что для каждого требуется индивидуальный подход, нужно формировать социальные аспекты. Люди должны осознавать, что вопросу пригодности окружающей среды, гражданам с разными потребностями, стоит уделять гораздо больше внимания.

Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и организации независимо от организационно-правовых форм создают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, спортивным сооружениям, местам отдыха, культурно-зрелищным и другим учреждениям), а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации) [1].

У чиновников есть некое понимание того, что численность пожилых граждан и инвалидов с каждым днём возрастает, но нет понимания, что в связи с этим стоит улучшать условия окружающей среды, стараться вовлечь людей с ограниченными возможностями в общественную жизнь, поменять стратегию, если таковая была, с ещё большими усилиями попытаться поспособствовать в формировании городского пространства. В ряде случаев государству необходимо привлекать некоммерческие организации на региональном и местных уровнях для оказания социальных и реабилитационных услуг.

Большинство инвалидов считают, что окружающие относятся к ним с сочувствием и уважением, но при этом не воспринимают их как равных себе людей с равными возможностями. Зачастую люди лишь пытаются создать видимость участия в проблемах инвалидов и виной тому низкий уровень образования и культуры людей. Помимо этого, МГН отмечают, что положительное влияние по отношению к ним исходит со стороны политики государства и внимание СМИ к проблемам инвалидов. Следует заострить внимание на том, что граждане не пытаются проникнуться, помочь или посодействовать людям с ограниченными возможностями, а лишь делают видимость, поэтому государство должно показать в каком направлении двигаться, что предпринять и как помочь.

Данная проблема актуальна в каждом субъекте Российской Федерации. Так в Приморском крае реализуется подпрограмма «Доступная среда» на 2013–2017 годы государственной программы Приморского края «Социальная поддержка населения Приморского края на 2013–2017 годы». В городе Владивосток также уделяется внимание данной проблеме, так Администрацией разработана и реализуется Муниципальная программа «Доступная среда» на 2014–2019 годы (далее – муниципальная программа) направленная на повышение уровня доступности приоритетных объектов социальной инфраструктуры в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения, а также на снижение уровня социальной разобщенности инвалидов и граждан, не являющихся инвалидами.

В состав муниципальной программы входят две подпрограммы:

– «Повышение доступности объектов социальной инфраструктуры для инвалидов и других маломобильных групп населения» на 2014–2019 годы;

– «Устранение социальной разобщенности инвалидов и граждан, не являющихся инвалидами» на 2014–2019 годы.

В результате реализации муниципальной программы увеличилась доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов Владивостокского городского округа до 38,1%.

В результате реализации подпрограммы «Повышение доступности объектов социальной инфраструктуры для инвалидов и других маломобильных групп населения» на 2014 – 2019 годы муниципальной программы:

– увеличилась доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной инфраструктуры дорожно-транспортной сферы в общем количестве приоритетных для инвалидов и других маломобильных групп населения объектов социальной инфраструктуры дорожно-транспортной сферы до 69,9%;

– увеличилась доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных административных зданий, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского городского округа, в общем количестве приоритетных административных зданий, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского городского округа до 45%;

– доля паспортизированных приоритетных объектов социальной инфраструктуры, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского городского округа, в общем количестве приоритетных объектов социальной инфраструктуры, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского округа, составила 94,87%;

– доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов культуры, расположенных в зданиях, находящихся в муниципальной собственности Владивостоксого городского округа, в общем количестве приоритетных объектов культуры, расположенных в зданиях, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского городского округа, составила 15,8%;

– число приобретенного наземного электрического транспорта общего пользования, оборудованного для перевозки маломобильных групп населения, составило 1 единицу;

– число доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов дошкольного образования, расположенных в зданиях, находящихся в муниципальной собственности Владивостокского городского округа, составило 2 объекта.

В результате реализации подпрограммы «Устранение социальной разобщенности инвалидов и граждан, не являющихся инвалидами» на 2014 – 2019 годы муниципальной программы:

– доля инвалидов города Владивостока, положительно оценивающих отношение жителей города Владивостока к проблемам инвалидов (в общей численности опрошенных инвалидов) составила 63,1%;

– доля инвалидов города Владивостока, положительно оценивающих уровень доступности приоритетных объектов в приоритетных сферах жизнедеятельности для инвалидов и других маломобильных групп населения (в общей численности опрошенных инвалидов) составила 47,6%.

Основным показателем эффективности данной программы на взгляд авторов является доля инвалидов города Владивостока, положительно оценивающих уровень доступности приоритетных объектов в приоритетных сферах жизнедеятельности для инвалидов и других маломобильных групп населения и данный процент в 2016 голу достаточно низкий 47,6 [2].

По состоянию на 01.04.2015 в муниципальном образовании Владивосток проживало 37,4 тысяч инвалидов, а это составляет порядка 6,1 процентов от полного населения города. Из всего числа инвалидов города более 1 тысячи – это инвалиды с нарушением опорно-двигательного аппарата, а также инвалиды-колясочники. В доступной среде имеют нужду и другие маломобильные группы населения: в самые разные периоды своей жизни и состояния здоровья в так называемой доступной среде нуждается около 50% населения [3].

В настоящее время большинство элементов социальной инфраструктуры в полном или частичном объеме недоступны для инвалидов и других маломобильных групп проживающих. Множество объектов социальной инфраструктуры были возведены очень давно и без специализированных оборудований для доступа инвалидов в силу несовершенства используемых ранее архитектурно-планировочных стратегий строящихся объектов. В виду этого при дальнейшем переустройстве объектов социальной инфраструктуры обязаны быть учтены нововведенные строительные нормы и правила Российской Федерации.

В сфере транспорта менее 10% объектов полностью доступны для инвалидов, а остальные условно доступны. Приобретаются автобусы и троллейбусы, оснащенные специальной системой, позволяющей опускать борт автобуса к уровню тротуара на остановках общественного транспорта, что делает посадку-высадку пассажиров более комфортной и безопасной, а также специальной откидной платформой для удобства посадки и высадки инвалидов на коляске. В муниципальном автомобильном транспорте также имеется озвучивание информации об остановках, но не на всех маршрутах имеются данные транспортные средства. Например, на одном из самых распространенных следований на маршруте автобуса №23 нет в наличии данных MAN’ов. Инвалидам-колясочникам приходится проследовать на ближайшую остановку для ожидания подходящего автобуса, ну а для того чтобы преодолеть данный путь приходится пройти через полосу препятствий, в виде деревьев, крутых спусков, высоких тротуаров. Также существуют недоработки в области доступной среды для людей слепых или слабовидящих, так предупредительные знаки в виде жёлтых кругов или полос на ступенях — редкость, а так называемая «тактильная» плитка и светофоры со специальном звуком наблюдается лишь в отдельных местах города.

Важнейшими условием и средством обеспечения инвалидов равными с другими гражданами возможностями участия в общественной жизни и создания людям с ограниченными возможностями необходимых условий для равноправного участия в жизни общества в целях повышения уровня и качества их жизни является формирование доступной среды жизнедеятельности. Создание безбарьерной среды – одно из направлений улучшения условий жизни населения города Владивостока.

1. Федеральный закон Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (последняя редакция): Принят Государственной Думой 20 июля 1995 года Одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года. Глава 4 ст. 15 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.

2. Муниципальная программа «Доступная среда» на 2014-2018 годы утвержденная постановлением администрации города Владивостока от 19.09.2013 №2703. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vlc.ru.

3. Муниципальная программа «Доступная среда» на 2014-2018 год утв. постановлением администрации города Владивостока от 19.09.2013 №2703. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vlc.ru.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338

АНАЛИЗ МУНИЦИПАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

В.М. Хачатрян
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Конкурентная среда – это та составляющая экономики территории, которая постоянно развивается и видоизменяется в силу многообразия субъектов, которые развиваются в этой среде. Особого внимания заслуживает регулирование этой среды и выявление особенностей действующих акторов, находящихся в ней. Особого внимания заслуживает исследование конкурентной среды в сфере строительства, так как именно последнее находится в приоритете среди как государственных, так и муниципальных целевых программ.

Ключевые слова и словосочетания: *конкуренция, строительство, развитие, инфраструктура, предпринимательство.*

THE ANALYSIS OF MUNICIPAL REGULATION OF THE COMPETITIVE ENVIRONMENT OF BUSINESS IN THE SPHERE OF CONSTRUCTION OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

V.M. Khachatryan
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The competitive environment – this that component of economy of the territory which constantly develops and changes owing to variety of subjects which develop in this environment. The special attention is deserved by regulation to this Wednesday and detection of features of the acting actors who are in it. The special attention is deserved by a research of the competitive environment in the sphere of construction as the last is in a priority to the environment of both the state, and municipal target programs.

Keywords and phrases: *competition, construction, development, infrastructure, business.*

Развитие конкуренции осуществляется путем использования комплекса мер экономической политики, направленных на привлечение на рынки новых участников. Чаще всего это малые и средние предприниматели, независимо от того, какая это отрасль.

Актуальность данной статьи заключается в исследовании конкурентной среды сферы строительства, так как именно последняя более чем приоритетна и выступает факторной составляющей развития территорий.

Научная новизна статьи заключается в анализе субъектов рынка строительных услуг, их конкурентоспособности и роли органов местного самоуправления в их действиях.

Цель статьи-определить сферу муниципального регулирования конкурентной среды предпринимательства в сфере строительства Находкинского городского округа. Для достижения цели решим следующие задачи:

– определим роль органов местного самоуправления в формировании конкурентной среды;

– выявим основных субъектов конкурентной среды строительной цели.

Методы, используемые для написания: наблюдение, анализ, синтез.

Современное состояние малого и среднего бизнеса Находкинского городского округа, отличается высокими позитивными тенденциями, несмотря на то, что до принятых целевых программ существовало большое количество ограничений в отношении указанных субъектов.

Перечисли эти ограничения:

– не достаточная осведомлённость субъектов, относительно ведения бизнеса и использования собственного капитала в нём;

– отсутствие инфраструктурных составляющих ведения малого и среднего бизнеса, а так же предпринимательской инфраструктуры;

– отсутствие информационного обеспечения субъектов малого и среднего бизнеса.

При наличие вышеперечисленных негативных факторов возникает острая необходимость решать проблемы, которые препятствуют развитию бизнеса на территории.

Усматривается ряд теоретических предложений, по решению сложившихся сложных условий:

– совершенствование начальных условий для проектов типа «старт ап»;

– совершенствование системы поддержки малого предпринимательства;

– заключение договоров с учреждениями ВО и СПО по вопросу подготовки кадров для малого и среднего бизнеса;

– популяризация бизнес-среды в молодёжной сфере [2, с.56].

Строительная сфера Находкинского городского округа представлена более чем 45 строительными организациями, ведущими конкурентную деятельность в сфере застройки округа, выпуска строительных материалов, проведения инженерных, геодезических работ.

Все организации конкурируют между собой на предмет процессов постройки жилой недвижимости территории, проведению подрядных работ, которые в границах Находкинского городского округа подразделяются на несколько уровней.

Так первый конкурентный уровень представляют те строительные организации, которые способны совмещать функцию генподрядчика, инвестора, а так же застройщика. Возможность конкуренции у организаций первого уровня может быть только с себе подобными.

Следующий уровень представляют организации-застройщики сферы генеральных подрядов и имеющих право выполнять упомянутые работы на объектах производственной и непроизводственной сферы. В такой системе усматривается очень острая конкуренция за право и приоритет выполнения таких работ, так как деятельность выполняется на основании закупок и участников застройщиков в строительных конкурсах[1, с.40].

Конечно же, степень конкуренции еще зависит и от количества государственных и муниципальных заказов.

Третий уровень представлен подрядчиками, которые конкурируют в сфере отдельного контрактного производства и оказывают специализированную работу на строительных площадках непосредственно собственными силами. Но существуют основные барьеры развития конкуренции в сфере строительных услуг, которые обусловлены издержками, за счёт затрат на энергоснабжающие организации, которые выдают разрешения, утверждают технические условия и дают технические рекомендации застройщику. Такие высокие затраты ведут к повышению себестоимости продукции и снижению конкурентоспособности предприятия.

Необходимо выявить основные направления развития конференции в сфере строительства Находкинского городского округа:

– совершенствование процесса работы с документацией по территориальному планированию и зонированию;

– доступность информации о торгах, касаемо муниципальных заказов в средствах массовой информации и широкой читательской среде;

– более высокая информационная открытость рынка со свободным доступом к информационной среде, отражающей потребность конкуренции в строительной сфере, материалах, открытости краевых и муниципальных программ;

– доступность процедуры выдачи разрешений на застройку и технические регламенты, требований к биологической, химической и иным видам безопасности;

– сокращение сроков продолжительности со дня принятия решений о праве на земельный участок и начала жилищного строительства на нём;

– усовершенствование методов в процедуре составления смет и ценообразования, правдоподобности обоснования инвестиций, организация экспертизы на систему менеджмента качества.

Необходима грамотная ценовая политика не только в проведении строительных работ, но и производстве строительных материалов, что является не менее важным фактором в качественной работе строительных организаций Находкинского городского округа.

Что и говорить, этот сектор бизнеса нуждается в поддержке. Но прежде чем ему помочь, надо было понимать, что он собой представляет. Поэтому в прошлом году состоялась Всероссийская экономическая перепись, целью которой было получение максимально полной и достоверной картины положения предпринимательства для определения дальнейших возможностей его развития в качестве приоритетного сектора экономики [3, с.16].

Сегодня в Приморье строятся 99 объектов долевого строительства, заключено более пяти тысяч договоров, общий объем привлеченных средств граждан составляет почти 17 миллиардов рублей. Что нужно знать, чтобы благополучно и в назначенный срок справить новоселье тем, кто уже вложил свои деньги в новострой или собирается это сделать, – в нашем обзоре.

С апреля 2005 года привлечение денежных средств граждан для строительства многоквартирных домов и иных объектов недвижимости осуществляется в строгом соответствии с Федеральным законом № 214 от 30.12.2004 года. Только договор участия в долевом строительстве защищает от риска двойных продаж и гарантирует право требования от застройщика передачи квартиры, сообщили в инспекции регионального строительного надзора и контроля в области долевого строительства Приморского края.

Договор участия в долевом строительстве должен быть заключен в письменной форме и подлежит обязательной государственной регистрации. Застройщик вправе привлекать денежные средства граждан только после того, как договор будет зарегистрирован.

В соответствии с положениями ФЗ № 214-ФЗ привлечение денежных средств граждан для строительства допускается только тремя способами: на основании договора участия в долевом строительстве, путем выпуска эмитентом, имеющим в собственности или на праве аренды, праве субаренды земельный участок и получившим в установленном порядке разрешение на строительство, жилищных сертификатов, или жилищно-строительными и жилищными накопительными кооперативами, но в соответствии с законодательством, регулирующим деятельность таких организаций [1, с.42].

Застройщиком может быть только юридическое лицо, которое в обязательном порядке должно иметь:

– разрешение на строительство жилого дома;

– права на земельный участок, который предоставлен для строительства конкретного дома (свидетельство о праве собственности, зарегистрированный договор аренды или субаренды). При этом регистрация договора аренды, договора субаренды земельного участка производится, если он заключен на срок более года;

– проектную декларацию на строительство дома.

С 1 января 2017 года в России ужесточили требования к застройщикам. Право на привлечение денежных средств граждан для строительства многоквартирного дома на основании договора участия в долевом строительстве имеет застройщик, отвечающий определенным требованиям. Это, в том числе, отсутствие проведения процедуры ликвидации юридического лица, отсутствие в реестре недобросовестных поставщиков, в реестре недобросовестных участников аукциона по продаже земельного участка, отсутствие недоимки по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты, а также отсутствие судимости за преступления в сфере экономики у директора и главного бухгалтера. Все это проверяет уполномоченный орган исполнительной власти – инспекция регионального строительного надзора, до заключения договора с первым участником.

Конкуренция на строительном рынке Находкинского городского округа способствует поиску застройщиками способов сокращения сроков строительства. Но прогресс в области технологий и качества стройматериалов позволяет сократить общий срок строительства исключительно за счет усовершенствования процесса строительства. Чтобы экономия средств застройщиком и сжатые сроки не сказывались на качестве самого строительства, необходимы средства эффективного контроля этой деятельности.

1. Гличев, А.В. Основы управления качеством продукции / А.В. Гличев. – М.: АМИ, 2015. – 231 с.

2. Конкурентоспособность регионального производства. Теория и практика. Сборник трудов аспирантов и молодых ученых / под ред. проф. А.П. Латкина. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2000. – 127 с.

3. Моляков, Д.С. Финансы предприятий отраслей народного хозяйства: учеб. пособие / Д.С. Моляков. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 370 с.

4. Организация и управление качеством: монография / под ред. Д.К. Шевченко, В.В. Груздев. – Владивосток.: Изд-во Дальневосточного университета, 2013. – 115 с.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК 338.4

ОСОБЕННОСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

С.С. Чугуевская
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Вопросы развития территории в контексте её устойчивого развития всегда занимали топовые позиции при разработке территориальных стратегий. Тем более, что факторы устойчивого развития находят своё отражение в муниципальных целевых программах. В данной статье автор постарается определить ключевые направления, нашедших своё отражение в реальных факторах устойчивого развития Находкинского городского округа.

Ключевые слова и словосочетания: *территория, развитие, стратегия, целевые программы, план развития.*

FEATURES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE TERRITORY OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

S.S. Chuguyevskaya
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Nakhodka

Questions of development of the territory in the context of her sustainable development always took top positions when developing territorial strategy. Especially as factors of sustainable development find the reflection in municipal target programs. In this article the author will try to define the key directions, found the reflection in real factors of sustainable development of the Nakhodka city district.

Keywords and phrases: *territory, development, strategy, target programs, development plan.*

Стратегия развития любой территории раскрывает её качества и приоритеты. Застойность в социальных, экономических и бизнес процессах делают территорию депрессивной и неконкурентоспособной. Именно исследование этих факторов обуславливает актуальность выбранной темы.

Научная новизна работы заключается в том, что рассматривается стратегическое развитие территории определённого муниципалитета (Находкинского городского округа) и факторы его обуславливающие.

Цель статьи-выявить ключевые компоненты и механизмы реализации стратегии Находкинского городского округа. Задачи: определить условия достижения конечной точки стратегии развития территории и рассмотреть действующие механизмы.

Методы, применяемые при написании статьи следующие: анализ, наблюдение.

На сегодня Находкинский городской округ выступает стратегической составляющей развития территории Приморского края. Именно в Находкинском городском округе усматривается неуклонный рост предприятий, которые в современных стратегических условиях быстро наращивают объёмы конкурентоспособности и запасаются потенциалом, влияющим на устойчивое развитие территории.

Находкинский городской округ в последние годы привлекает особое внимание стремительным развитием промышленного потенциала, экспортной и социальной инфраструктуры. Несмотря на мировой финансовый кризис, это развитие не только не тормозится, но ускоряется. Серьезным толчком стали государственные проекты, но не только они определяют будущее Находки. Все свидетельствует о том, что в городе создан благоприятный инвестиционный климат, комфортный для бизнеса, а это, пожалуй, главный задел на будущее.

Ныне существующий план развития Находкинского морально устарел, так как он был разработан аж в 2006 году одним из московских институтов и на сегодня применять данный план как основу устойчивого развития территории не представляется возможным.

Всю плановую роль в данном вопросе на себя взяли муниципальные целевые программы, которые были разработаны в контексте направлений, влекущих устойчивое развитие территории. Необходимо

обратить внимание на те целевые индикаторы в программах, которые как раз и отвечают за это направление.

Необходимо разгруппировать целевые программы по стратегическим направлениям, в соответствии с целевыми установками и целесообразностью применения.

Так в рамках устойчивого развития территории необходимо рассмотреть инновационное развитие экономики, которое закрывает Долгосрочная муниципальная целевая программа «Развитие торговли на территории Находкинского городского округа на 2015-2017 годы».

Данная программа разработана для того, чтобы создать благоприятные условия для развития торговли и торговой деятельности. Кроме того развивается понимание свободной среды с территориальной доступностью торговых объектов, экономической конкурентоспособности и развития торговой инфраструктуры. Данная программа, в рамках устойчивого развития территории должна решать следующие задачи:

Ряд мер, направленных на доведение товара до потребителя через систему широкого ассортимента и бесперебойного обеспечения. Так же должны учитываться информационные и составляющие организационного характера.

Совершенствование механизма доставки товаров, повышение качества продуктов и услуг для населения города. Совершенствование системы торгового сервиса для жителей Находкинского городского округа.

Расширение торговой сети социально-ориентированных магазинов типа дискаунтеров и эконом классов. Совершенствование структуры торговли через открытие многофункциональных торговых центров, оснащённых торговыми терминалами и по системе самообслуживания. Внедрение не магазинных методов торговли, повышение уровня торговли и торгового сервиса[3, с.45].

В рамках устойчивого развития территории приоритетными для потребительского рынка становятся условия создания рынка местных товаропроизводителей. При чём достаточно важным становится поддержка малого и среднего бизнеса. Развитие сферы торговли позволяет сделать данную территорию максимально привлекательной для инвесторов и торговых бизнес-структур.

Другой немаловажный показатель хорошего инвестиционного климата – это плодотворное взаимоотношение на межведомственном уровне. Ведь помимо местного самоуправления существуют такие органы, как прокуратура, милиция, суды, налоговая служба и т. д., И чем продуктивнее работает с ними местная власть, тем стабильнее ситуация в городе. От стабильности зависит инвестиционная привлекательность и скорость развития бизнеса. Бизнес придет, если будет уверен, что здесь никто не отнимет предприятие, безнаказанно не ставит препоны, все играют по одним правилам, а у представителей власти нет понятия – мое предприятие или не мое[1, с.12].

Усматривается необходимость содействия структуре создания новых рабочих мест, наличие новых квалифицированных кадров, способных работать в современных условиях и в соответствии с новыми программными требованиями и обеспечением.

Сотни малых и крупных предприятий зарекомендовали себя, как надежные партнеры муниципальной власти тем, что работают не только на себя, но и активно участвуют в общественной жизни города, оказывают помощь ветеранам, школам и садикам, занимаются подготовкой спортсменов, творческих коллективов, помогают создавать общественно значимые объекты, как православный храм.

В рамках указанной целевой программы не предусмотрено совершенствование нормативно-правовой базы, тем не менее, в рамках становления устойчивого развития территории и образования всё большего количества субъектов торговли возникает острая необходимость в создании дополнительных правовых механизмов.

При успешной реализации исследуемой выше программы прогнозируется следующие результаты, характерные для территории устойчивого развития:

– расширение торговых площадей и обеспечение населения торговыми объектами;

– доступность товаров для населения;

– расширение торговой инфраструктуры, затребуемой населением с учётом ожиданий и перспектив развития.

Казалось бы, все факторы указывают на положительные и устойчивые тенденции развития территории при поддержке бизнес-структур. Но возникают ряд негативных тенденций, которые весьма сильно сдерживают поступательные тенденции развития:

– снижение количественной составляющей стартового капитала, который должен быть направлен на развитие предпринимательского потенциала;

– не развитая инфраструктура для деятельности малого и среднего бизнеса;

– отсутствие информационной поддержки развития малого и среднего бизнеса.

Видится целесообразным предложить мероприятия поддержки малого и среднего бизнеса в контексте устойчивого развития территории: повышенное внимание к фактору бизнес-структур,создание интегральных группировок власть-бизнес, бизнес-общество. Возможность открытого интернет-пространства для бизнес-сообщества.

Следующее направление – территориальное инфраструктурное развитие.

За данное направление отвечают две муниципальные программы: долгосрочная целевая программа «Ремонт дорог общего пользования Находкинского городского округа на 2015-2017 годы» и «Благоустройство и озеленение территорий Находкинского городского округа на 2015-2017 годы».

Стоит обратить внимание на то, что без качественной инфраструктуры не возможно говорить об устойчивом развитии территории, тем не менее, составляющая инфраструктуры влияет на:

– социальное и социально-экономическое развитие Находкинского городского округа, на качество жизни населения и на совершенствование инфраструктурных составляющих;

– совершенствование общего состояния дорог общего пользования;

– повышение фактора пропускной способности дорог общего пользования;

– регулирование устойчивой транспортной связи и повышение безопасности дорожного движения;

– сокращение дорожно-транспортных происшествий по дорожным условиям.

В результате, для Находкинского городского округа, как для территории устойчивого развития будут решены следующие задачи:

– соответствие дорог общего пользования нормативному и установленному состоянию;

– расширение дорожных коммуникаций и расширение логистических связей;

– повышение и улучшение качества жизни населения посредством повышения безопасности дорожного движения, снижения стоимости качества работ и услуг;

– снижение несчастных случаев и отрицательного воздействия в дорожно-транспортном сегменте;

– обеспечение своевременного медицинского обслуживания граждан округа;

– улучшение транспортной доступности, повышение мобильности и деловой активности населения за счет обеспечения круглогодичного комфортного транспортного сообщения;

– повышение протяженности дорог с усовершенствованным покрытием по отношению к общей протяженности дорог общего пользования Находкинского городского округа.

Таким образом, реализация основных мероприятий позволит добиться значительного экономического и социального эффектов и значительно повысить уровень жизни населения округа.

Экономический эффект, полученный в ходе реализации программных мероприятий, прямым расчетом оценить сложно. Такие мероприятия имеют в основном социальное значение, конечная главная задача органов местного самоуправления – создание наиболее благоприятных и комфортных условий проживания и отдыха горожан, улучшение внешнего вида территорий общего пользования.

Беспокоят некоторые решения на федеральном уровне. Уже несколько лет все органы власти, включая муниципальные, должны в обязательном порядке выставлять госзаказы на конкурсы. Принцип поставить всех в равные условия и снизить затраты из-за недоработок методики проведения тендеров привел к тому, что местные предприятия, дающие работу жителям, выплачивающие здесь налоги, зачастую остаются без заказов.

Разработчики закона не учли, что выбирать победителя только по цене, абсолютная ошибка. Сколько угодно примеров по всей стране, когда контракты выигрывают фирмы-однодневки, не имеющие ни штатов, ни активов для выполнения работ, когда в результате государственные деньги уходят в карманы мошенников, которые не выполняют условия контракта. Что может стоять за предложением никому не известной фирмы на 50% снизить стоимость контракта по поставкам продуктов питания в школы? Я расцениваю это, как риск получить некачественные продукты питания [2, с.31].

В последние несколько лет Находка переживает новый этап развития, который определит будущее города и его жителей на многие годы вперед. Строительство спецморнефтепорта в Козьмино, модернизация существующих портов и планы по созданию новых транспортно-логистических узлов – эти и другие масштабные проекты уже реализуются или только готовятся к воплощению в жизнь. Очевидно, что Находка приобретает статус крупного транспортного и промышленного центра региона.

Развитие экономическое невозможно без развития социального. Забота о жителях, подрастающем поколении, создание комфортных условий проживания – всё это приоритетно для администрации Находки. За последние годы удалось сделать многое, планы на будущее еще более амбициозны.

---

1. Авакьян, С.А. Состояние, проблемы и перспективы местного самоуправления в России. Местное самоуправление в России / С.А. Авакьян. – М.: Дело, 2014. – 415 с.

2. Автономов, А.С. Местное самоуправление в современной России: права, обязанности и деятельность представительных органов власти / А.С. Автономов. – М., 2013. – 205 с.

3. Борисов, В.А. Демография: учебник / В.А. Борисов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Нота Бене, 2013. – 279 с.

4. Гладышев, А.Г. Основы местного самоуправления / А.Г. Гладышев. – М.: ИНФРА-М, 2015. – С.50.

Рубрика: Социология культуры

УДК 342.9

ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДК ЛОЗОВЫЙ»

А.К. Шевчук
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Статья посвящена анализу роли органов местного самоуправления в реализации политики в сфере культуры на примере деятельности муниципальное бюджетное учреждение «ДК Лозовый».

Ключевые слова и словосочетания: *местное самоуправление, политика в сфере культуры, учреждения культуры, стратегическая цель, роль органов местного самоуправления.*

THE POLICY IN THE SPHERE OF CULTURE ON THE EXAMPLE OF THE ACTIVITY OF THE MUNICIPAL BUDGET INSTITUTION «DK LOZOVY»

A.K. Shevchuk
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article is devoted to the analyses of the role of local self-government bodies in the implementation of the policy in the sphere of culture based on the example of the activity of the municipal budget institution «DK Lozovy».

Keywords and phrases: *local government, cultural policy, cultural institutions, strategic goal, the role of local government.*

Политика в сфере культуры имеет возможность формировать новое культурное пространство. Данное культурное пространство является лицом города, показывая его уровень развития и моральное состояние его граждан. В связи с этим управление культурной сферой, становится важным направлением социальной политики.

Право граждан на участие в культурной жизни, доступ к культурным ценностям, а также пользование учреждениями культуры гарантируется статьей 44 Конституции Российской Федерации. Если говорить о законодательных актах, то Закон РФ № 3612-1 от 9 октября 1992 года «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» стал первым законом в данной области и послужил основой для регионального законодательства в сфере культуры.

Сейчас к объектам культурной деятельности в основном относят учреждения и организации, производящие и сохраняющие культуру. Но для стабильного «окультуривания» населения необходимо чтобы объектом данной деятельности стало все общество целиком.

Поэтому, проведение «направленной» культурной политики является одной из тех государственных задач, которые определяют его место и роль в цивилизованном мире. Для этого необходимо чтобы государство формировало культурную жизнь всего общества, но при этом обращало внимание на потребности и интересы разных слоев населения, такие как территориальные, национальные и другие.

Актуальность данной статьи заключается в анализе роли органов местного самоуправления в реализации культурной политики и результативности муниципальных программ Партизанского городского округа.

Научная новизна исследования определяется: определением места и роли местного самоуправления в культурной сфере, определением его взаимоотношений с государственной властью и общественными организациями; определением понятия культурная политика муниципальной системы местного самоуправления; обобщением опыта муниципальной культурной политики и разработкой методов ее улучшения.

Цель статьи – изучить роль органов местного самоуправления в реализации политики сфере культуры. Достичь поставленной цели можно через решение следующих задач: определить роль и место органов местного самоуправления и органов федерального уровня в системе управления в сфере куль-

туры; обосновать необходимость развития и поддержки социально-культурных инициатив, поддержку общественных проектов и новых форм культурной деятельности.

Если обратиться к работам, таких отечественных исследователей как Е.Г. Анимица, А.Т. Тертышный, Р.М. Вульфович, В.И. Патрушев, А.Г. Гладышев, А.Г. Воронин, С.Б. Мельников и многих другие, внесших значительный вклад в формирование теоретических основ, раскрывающих сущность и содержание деятельности местного самоуправления в сфере культуры, то согласно им, полномочия органов управления распределяются следующим образом.

Федеральные власти на своем уровне определяют какая политика будет реализована в области культуры, определяют какие средства из федерального бюджета необходимо выделить для решения этих задач, и в последствии осуществляют контроль за финансированием деятельности учреждений культуры.

Местное самоуправление создает условия, при которых население будет обеспечено услугами в культурной сфере, а также разрабатывает необходимые правовые и организационные документы, предоставляет финансовую, методическую и иную помощь.

А на уровне субъектов в свою очередь, разрабатываются и реализуются программы в области культуры и искусства.

Таким образом, культурное развитие города или региона определяется не только социальной и культурной политикой федеральных властей, но и местным самоуправлением.

Для успешного развития местного самоуправление в сфере культуры, необходимо проводить разносторонние диагностики и экспертизы состояния финансовой и организационной составляющих муниципальных культурно-досуговых учреждений [1, с. 19].

Партизанский городской округ – это самостоятельное муниципальное образование по административно – территориальному устройству, входящий в состав Приморского. Административным центром Партизанского городского округа является город Партизанск.

Население округа состоит из различных социальных, этнических, религиозных и культурных групп. О чем свидетельствуют 34 организации общественного движения и 11 религиозных организаций.

Градообразующей отраслью была угольная промышленность, которая была ликвидирована в 2004 году. И на сегодняшний момент среди крупных работающих предприятий остались: Партизанская ГРЭС, ремонтное депо станции Партизанск, цех по изготовлению металлоконструкций и пивоваренный завод.

В Партизанском городском округе функционируют: 1 бассейн; 6 стадионов; 2 спортивных комплекса, более десяти спортивных залов, вело- и туристическая база.

Как показано в таблице 1, развитие городского округа находится на одном и том же уровне, нет особого роста экономики, бюджет остается дефицитным, город остается дотационным, поэтому городской бюджет на 70% состоит из государственных средств.

Таблица 1

Итоги социально-экономического развития за 2016 год

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в % к 2015 г.
Численности населения тыс. человек	45,824	45,716	45,361	99,6
Численность занятых в экономике тыс.человек	19,0	18,6	19,2	102,1
Оборот розничной торговли	2578,7	2881,0	3282,9	114,0
Строительство	343,5	305,5	Нет данных	
Оборот организация малого бизнеса, млнрублей	4430,13	4361,1	4935,6	113,17
Число малых предприятий ед.	400	408	415	101,7
Уровень зарегистрированной безработицы	2,6	3,1	3,6	116,1
Среднемесячная заработная плата, руб.	24824,6	29504,6	32614,1	110,5
Задолженность по заработной плате	0	0	0	0
Объем инвестиций в основной капитал, млнруб.	293,73	315	226	55,1

Если говорить о культурной политике, то за нее отвечает одно из структурных подразделений администрации партизанского района – «Отдел культуры и молодежной политики», возглавляемый Орловой Ириной Михайловной.

Финансирование расходов на содержание Отдела по культуре осуществляется за счет средств, предусмотренных в бюджете Партизанского городского округа.

Согласно Постановления администрации Партизанского городского округа от 01.06.2015 № 533-па «О внесении изменений в положение об отделе культуры и молодежной политики администрации Партизанского городского округа» в ведении Отдела находятся муниципальные бюджетные, автономные и казенные учреждения сферы культуры и искусства: учреждения культуры клубного типа, библиотеки и филиалы централизованной библиотечной системы, школы дополнительного образования детей: Детская школа искусств и Детская художественная школа; централизованная бухгалтерия учреждений культуры Партизанского городского округа [2, с. 30].

На Отдел культуры и молодежной политики органы местного самоуправления возлагаются следующие цели и задачи:

– обеспечение сохранности накопленной предыдущими поколениями системы ценностей в сфере культуры и искусства;

– обеспечение доступности этих культурных ценностей для всех слоев и групп населения;

– воспитание патриотизма и уважения к свободе творчества в целом и творческого самовыражения в частности;

– создание благоприятных условий для творчества, рост привлекательности и материальной обеспеченности интеллектуального труда в сфере культуры,

– сохранение культурных традиций;

– информатизация процессов создания, распространения и потребления культурных благ [3, с. 10].

К основным направлениям реализации политики в сфере культуры можно отнести:

– поддержку одаренных детей и молодежи, дальнейшее развитие системы художественного образования;

– модернизация библиотечного дела и развитие библиотечных фондов;

– повышение эффективности расходования бюджетных средств в сфере культуры;

– создание условий для привлечения в сферу культуры дополнительных ресурсов.

В связи с этим Отделом культуры города проводятся следующие мероприятия:

– организация и проведение городских и национальных праздников.

– поддержка в проведении различных фестивалей, конкурсов и выставок как персональных, так и общественных;

– апробирование, а затем внедрения новых в том числе и информационных технологий для распространения и потребления продуктов и услуг культурной деятельности.

– популяризировать историческое и культурное наследие для привлечения городского населения к его изучению и участию в охране памятников и других объектов культуры;

– последовательное внедрение программно-целевых, контрактных и инвестиционных методов финансирования учреждений культуры;

– перевод на контрактную систему найма руководителей учреждений культуры и творческих работников, расширение самостоятельности учреждений культуры в определении размеров и условий оплаты труда;

– внедрение механизмов бюджетного финансирования, стимулирующих привлечение организациями культуры внебюджетных средств, там, где для этого имеются соответствующие возможности;

– последовательная реализация мер по созданию некоммерческих организаций в сфере культуры, учредителями которых выступали бы, помимо государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, также и иные юридические и физические лица, при сохранении системы муниципальных учреждений [4, с.35].

В городе Партизанск имеются три муниципальных учреждений культуры: Муниципальное автономное учреждение культуры «Городской Дворец культуры» (556 посадочных мест), Муниципальное бюджетное учреждение «Дом культуры Лозовый» (304 посадочных мест), Муниципальное бюджетное учреждение «Культурно-досуговый центр «Рассвет» (396 посадочных мест).

Каждое из перечисленных учреждений имеет свое муниципальное задание на текущий год, после завершения которого проводится мониторинг оказанных населению услуг и проводимых мероприятий и по результатам составляются отчеты. Данные выкладываются в общедоступное место и по этим данным местные власти и население города может отслеживать динамику развития данного учреждения, координируя движение денежных средств на предстоящий год.

Например, в 2014 году проводилась программа «Реализация молодежной политики в ПГО 2014–2016 годы». Для ее осуществления из местного бюджета было выделено 500 тыс. руб. В связи с чем примерно 9000 молодых людей смогли принять участие в 50 культурных мероприятиях за 2014 год.

В культурной сфере за 2015 год было проведено 1866 мероприятий Количество посетителей на которых составило более 160 тысяч человек. Дополнительное финансирование позволило организовать ранее не проводимые мероприятия. Так в 2015 году впервые был проведен День здоровья, в нем смогли принять участия жители разных возрастов.

Партизанским городским округом также реализован ряд программ направленных на решение проблем в сфере культуры и улучшению культурного имиджа ПГО:

– «Культура Партизанского городского округа» на 2014–2016 годы»;

– «Реализация молодежной политики в Партизанском городском округе на 2014–2016 годы»;

– «Совершенствование гражданской обороны, защиты населения и территории Партизанского городского округа от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» на 2014–2016 годы».

Итоги данных программ за 2016 год показали, что организаторская работа администрации Партизанского округа принесла хорошие результаты в социальной и культурной сфере и как следствие положительно отразилась на отдельных объектах культуры и общества в целом.

На примере МБУ «ДК Лозовый» можно отследить как мониторинг деятельности позволяет координировать действия по отношению к муниципальным образованиям. Муниципальное бюджетное учреждении «Дом культуры Лозовый» имеет 17 культурно-досуговых формирований: танцевальный коллектив «Элегия»; детский танцевальный коллектив «Стимул»; вокальную группу «Сударушка»; клубное объединение «Домисолька»; рок-группы «Бриз» и «VERTIGO»; театральный кружок «Фейерверк»; интеллектуальный клуб «У камелька»; клуб любителей игры в шахматы «Белая ладья»; клуб креативного развития детей и подростков «Все знайка» и клуб здоровья «Фитнес».

Из отчета за 2014 год видно, что фактические показатели работы соответствую запланированному муниципальному заданию.

Но в 2015 году проводимые им мероприятия на бесплатной основе посетили 23583 человека, а в 2016 году – 24450. Показатели численности участников мероприятий составили 289%. Такое увеличение показателя связано с повышением качества предоставляемых услуг из-за дополнительного финансирования из бюджетных средств местного самоуправления. [5]

Культурно-досуговая сфера давно ушла за пределы традиционной клубной практики и традиционной культурно-массовой работы. Для нее стал характерен всплеск самоуправляемых общественных инициатив в виде фондов, различных ассоциаций и движений, формальных и неформальных любительских объединений; широкий спектр развлечений, предоставляемый досуговой индустрией.

Деятельность Дома культуры «Лозовый», направленная на приобщение к культурным ценностям всех горожан, в том числе, маломобильных групп населения и людей, проживающих в отдаленных частях города, дала свои результаты и позволила увеличить общедоступные мероприятия, проводимые на открытых площадках, на 23,8 %.

Одним из важнейших направлений деятельности для него остается проведение для горожан разноплановых, современно организованных, красочных мероприятий. Это и театрализованные концерты в честь Дня защитника Отечества, и Дни славянской письменности и культуры, День защиты детей, городские выставки, масштабное празднование Дня города и многие другие мероприятия. Все они проводятся благодаря культурно-досуговым формированиям на базе ДК.

С целью поощрения работников и увеличения инициативности в учреждении использовались различные формы морального и материального поощрения. Премиями по итогам 2016 года отмечен труд 2 работников учреждения на сумму 19616 рублей. Стимулирующие выплаты произведены сотрудникам на сумму 25421 рубль.

В целом 2016 год – год стал для творческих коллективов Дома культуры насыщенным по участию в смотрах, фестивалях и конкурсах различного уровня, завоевано 38 дипломов и кубков. Благодаря таким результатам удалось привлечение спонсорской помощи, что позволило в целях развития культурного потенциала и сохранения культурного наследия запланировать на 2017 год в числе важнейших мероприятий следующие:

– в рамках развития и пропаганды народных праздников различных этнических групп и национальностей, проживающих на территории округа, для сохранения обычаев и обрядов, особенностей музыкального, песенного и танцевального искусства, традиционно были проведены праздники народного календаря, театрализованные концертные представления, престольные праздники, посиделки, различные тематические программы;

– работа с инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;

– так как представители старшего поколения остаются, как и прежде, основным зрителями практически всех мероприятий, концертов и вечеров отдыха. Основные задачи в работе с данной категорией населения – это восполнение дефицита общения, поддержка их активной жизненной позиции, предоставление возможности участия в общественной жизни города, создание условий для активного долголетия [6].

Подытожив вышесказанное можно сказать следующее – стратегические приоритеты социальной и культурной политики в сфере культуры и искусства определяются реальными потребностями конкретных подразделений. Главная цель – стабильное функционирование и динамичное развитие муниципальных учреждений культуры города. Реализация данной цели может быть достигнута в большей степени комплексом мероприятий, поддерживаемых законодательной и исполнительной властью города. Комплекс названных мероприятий может включить:

– «узкое» финансирование целевых культурных программ (фестивали, конкурсы, выставки, финансовая поддержка отдельных объектов культуры и т.д.);

– выделение грантов, стипендий и поощрительных премий как деятелям искусства и культуры, так и победителей специальных конкурсов по разработанному комплексу номинаций;

– открытие разноплановых культурных центров в различных районах города и проведение в них тематических мероприятий;

– привлечение спонсоров и меценатов к финансовой поддержке отдельных творческих коллективов через единовременные акции или создание специализированных некоммерческих фондов.

1. Авакьян, С.А. Местное самоуправления в Российской Федерации: концепция и решения нового закона / С.А. Авакьян // Вестник Московского университета. Серия «Право». – 2016. – № 2. – С.19.

2. Сергеев, А.А. Административный контроль за законностью правовых актов органов местного самоуправления / А.А. Сергеев, В.Г. Розенфельд // Государство и право. – 2015. – №12. – С. 30-32.

3. Аблецова, Н.Е. Социально-экономическое развитие Партизанского городского округа / Н.Е. Аблецова // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2016. – №6. – С. 10-11.

4. Лапшин, В.А. Управление культурой в условиях рыночной экономики / В.А. Лапшин // Актуальные проблемы культурной политики. – 2014. – № 12. – С.35-37.

5. Развитие культуры в Партизанском городском округе [Официальный сайт Администрации ПГО] – Режим доступа: http://www.partizansk.org/

6. Деятельность Дома культуры «Лозовый» [Официальный сайт МБУ «Дом Культуры Лозовый»] – Режим доступа: http://dklozoviy.partizansk.org/

Рубрика: Государственное и муниципальное управление

УДК 316

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В МОНОСПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ГОРОДАХ

С.Г. Язев

магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В России насчитывается более 400 моногородов, и порядка 50% из них это города с имеющимися рисками ухудшения социально-экономического положения. Социализации российской молодежи, ее полноценному включению в общественные процессы способствует особая отрасль социальной политики в России – государственная молодежная политика. Необходимость создания основы устойчивого экономического и духовного развития России, обеспечения достойной жизни населения, укрепления и развития генофонда, конкурентоспособности и национальной безопасности государства требуют реализации эффективной, целостной и последовательной государственной молодежной политики.

Ключевые слова и словосочетания: *молодежная политика, молодежь, моногорода, Приморский край.*

YOUTH POLICY IN MONO-SPECIALIZED CITIES

S.G. Yazev

undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In Russia, there are more than 300 single-industry cities, and about 50% of them are cities with the existing risks of deteriorating the socio-economic situation. Socialization of Russian youth, its full inclusion in social processes contributes to a special branch of social policy in Russia – the state youth policy. The need to create a basis for Russia's sustainable economic and spiritual development, ensure a decent life for the population, strengthen and develop the gene pool, competitiveness and national security of the state requires the implementation of an effective, coherent and consistent state youth policy.

Keywords and phrases: *youth policy, youth, single-industry town, Primorsky Krai.*

Успешное решение задач социально-экономического и культурного развития городов невозможно без активного участия молодежи [7].

В социологическом плане выделяют две стороны влияния общественного прогресса как объективного фактора на тенденции социального развития молодёжи. С одной стороны, изменяющиеся объек-

тивные и субъективные условия макросреды опосредуют особенности включения молодёжи в социальную структуру общества, что сказывается как на формировании социального облика молодого поколения, так и на степени развитости самой социальной структуры. С другой стороны, факторы общественного прогресса, отображаясь в сознании молодых людей, влияют на их потребности, интересы, ценностные ориентации в их поведенческих программах, что, в конечном счете, также отражается на социальном облике молодёжи [5].

На муниципальном уровне, по мнению экспертов, молодежная политика характеризуется совокупностью целей и мер, которые принимаются органами местного самоуправления для создания и обеспечения гарантий и условий самореализации личности молодых людей и развития молодежных инициатив, движений и объединений [1]. Для развития личного потенциала молодежи необходима возможность получать качественное, разнопрофильное образование, вследствие этого иметь стабильную работу. Но выбор образования со стороны молодежи происходит неосознанно, подавляющее большинство начинает обучение по специальностям, изначально не конкурентным, выбор молодежью образования, профессии, места работы (родной моногород или другое место) происходит без объективной оценки реальной действительности, «инертно», под воздействием стереотипов. Из-за низкой эффективности проводимой политики на государственном и региональном уровне профессиональные предпочтения населения не соответствуют реальным потребностям рынка труда моногородов.

Еще в советское время были проблемы профессиональной социализации молодежи в монопрофильных городах, однако именно в настоящее время – это одна из ключевых и актуальных проблем социологии молодежи, приобретающая острый социальный оттенок. В России более 400 городов с узкой экономической специализацией, в моногородах сейчас живет более 25 млн человек, что составляет четверть всех горожан и более одной шестой всего населения России [4].

Монопрофильные города – это города, в которых градообразующее предприятие определяет практически все экономические и, что особенно важно, социальные процессы, происходящие в городе.

Город можно называть монопрофильным, если присутствуют следующие признаки:

– наличие одного предприятия или группы предприятий, взаимосвязанных в рамках единой производственной цепочки или обслуживающих один и тот же рынок, обеспечивающих доходами более 25% занятых в данном населенном пункте;

– наличие в городе предприятия или группы производств одной и той же отрасли, обеспечивающих более 50% общего объема производства в данном городе.

Ключевая цель, по мнению известного российского социолога Ю.А. Зубка, это переориентация моногородов на многопрофильный уровень специализации, формирование человеческого и социального капиталов, позволяющих молодежи быть более устойчивыми к социально-экономическим изменениям.

В перечень моногородов России вошли 9 муниципальных образований Приморского края. Это города Арсеньев, Дальнегорск, Спасск-Дальний, посёлки городского типа Восток, Липовцы, Новошахтинский, Лучегорск, Ярославский и село Светлогорье. Включение в перечень монопрофильных муниципальных образований даёт им право претендовать на получение государственной поддержки. Решить проблемы моногородов возможно во многом благодаря развитию малого и среднего бизнеса. Это еще один мощный стимул для диверсификации экономики, потому что крупные предприятия подвержены циклам, которые не всегда зависят от нас. А малый и средний бизнес, изначально более устойчив к тем возможным сложностям, которые происходят в экономике. Сегодня во всех монопрофильных населенных пунктах региона проводится работа, направленная на создание новых рабочих мест на производствах, не связанных с градообразующими предприятиями.

Развитие моногородов является значимой антикризисной мерой. Как показывает практика, именно такие населённые пункты в большей мере испытывают негативные последствия в сложных экономических условиях. Модернизация и диверсификация экономики с созданием альтернативных производств, поддержка деловой инициативы граждан позволяют стабилизировать социально-экономическую ситуацию.

К главным проблемам монопрофильных городов относятся – рост безработицы и отток молодого населения в крупные города с развитой экономической системой.

Основными носителями социального капитала в монопрофильном городе должно выступать молодое поколение, ведь только оно может обеспечить будущее этих городов. Однако, активность и самоорганизация молодёжи могут и нарушить стабильность социальной системы. Включаясь в общественные структуры и отношения, молодежь реализует в них основные социальные функции – воспроизводства, инновации и трансляции, обеспечивая не только сохранение целостности общества, но и его совершенствование и преобразование. Тем самым осуществляется развитие и молодёжи, и общества в целом. Участвуя в социальной жизни молодые люди изменяют собственный социальный статус, формируют гражданскую идентичность, достигают социальной зрелости. С другой стороны, социальная активность молодёжи может быть результатом протестных настроений и социальной нестабильности. Тогда её излишняя активность становится объектом особого контроля. Совокупность этих двух положений и делает столь сложной решение задачи развития социальной созидательной активности молодежи, а именно: обеспечение добровольного и осознанного желания личности действовать, самореализуясь во благо общества. Один из важнейших факторов, способных подтолкнуть молодых людей к ак-

тивным гражданским действиям, – уверенность в том, что своими усилиями они могут что-то изменить. Однако в сегодняшних условиях неуверенных оказывается больше. Навыки участия молодежи в политической жизни, как правило, минимальны; молодые люди наиболее легко вовлекаются в радикальные и экстремистские политические организации. Поэтому привлечение самой молодой группы населения к гражданской активности должно носить взвешенный и последовательный характер [6].

Поэтому политическую активность молодежи можно представить в виде двух крупных блоков в соответствии с их характером. Первый блок представляют стихийные акции и демонстрации различных групп, а второй – организованные действия всевозможных институциональных образований (движений, организаций и т.п.), которые являются наиболее распространенными в обществах западного типа. Состояние социальной неопределенности и непредсказуемости явилось серьезным основанием для усиления социальной напряженности и роста деструктивных социально-психологических, эмоциональных состояний, что отражается на характере отношений с окружающими, представителями других социальных групп. Эти проблемы и противоречия носят институциональный характер, то есть связаны с дисфункцией основных социальных институтов как механизмов социальной регуляции. Процессы самоорганизации в среде молодежи, как правило, либо имитируются, либо навязываются извне. В результате не приходится рассчитывать, что молодёжь монопрофильных городов сможет сформировать полноценный позитивный социальный капитал на этих кризисных территориях, способный обеспечить их развитие. В современных условиях это может привести не только к деградации монопрофильных территорий, но и России в целом. Поэтому необходимо стимулировать позитивные процессы самоорганизации, активизации молодежи путем вовлечения её в различные сферы общественно-политической жизни.

По мнению авторов социологического исследования на сегодняшний день молодёжь легче адаптируется к новым экономическим условиям, она стала более рациональной, прагматичной и реалистичной, ориентирована на стабильное развитие и созидательный труд [3]. Вместе с тем, по словам С.А. Федина, молодёжь обладает значительным потенциалом, который используется не в полной мере, – мобильностью, инициативностью, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям, способностью противодействовать негативным вызовам [8]. Однако, в настоящее время, считает Т. Беликова, в российском обществе практически отсутствуют достаточные объективные условия для воспитания гражданственности и патриотизма у молодежи, в частности в монопрофильных городах [2].

В Приморском крае реализуются муниципальные программы, направленные на поддержку и развитие молодежи. Одной из таких программ является «Обеспечение доступным жильем и качественными услугами ЖКХ населения городских округов». Это особенно касается моногородов края, так как именно в них в большей степени существуют такие проблемы, как недостаточные объемы жилищного строительства; наличие большого количества ветхого и аварийного жилищного фонда. Во многом эти проблемы являются ключевыми для молодежи в период их становления и выбора жизненного пути.

Как правило, молодые семьи не могут получить доступ на рынок жилья без бюджетной поддержки. Даже имея достаточный уровень дохода для получения ипотечного жилищного кредита, они не могут оплатить первоначальный взнос при его получении. Молодые семьи в основном являются приобретателями первого в своей жизни жилья, а значит, не имеют в собственности жилого помещения, которое можно было бы использовать в качестве обеспечения уплаты первоначального взноса при получении ипотечного жилищного кредита или займа. К тому же, как правило, они еще не имеют возможности накопить на эти цели необходимые средства. Однако, данная категория населения имеет хорошие перспективы роста заработной платы по мере повышения квалификации, и государственная помощь в покупке жилья на льготных условиях либо предоставлении средств на уплату первоначального взноса при получении ипотечных жилищных кредитов или займов будет являться для них хорошим стимулом дальнейшего профессионального роста.

Поддержка молодых семей при решении жилищной проблемы станет основой стабильных условий жизни для этой наиболее активной части населения, повлияет на улучшение демографической ситуации в городском округе, а как следствие приведет к уменьшению оттока молодежи из монопрофильных городов Приморского края.

Можно сделать вывод, что к формированию и реализации программ по молодежной политике в моногородах должно уделяться особое внимание со стороны муниципальных, региональных и федеральных органов власти, так как при возможности динамичного развития своего потенциала на своих территориях молодежь не будет задумываться о смене места жительства.

---

1. Актуальные вопросы организации работы с молодежью: Материалы Всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 24 апр. 2009 г. // ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т»; под ред. Н.Ю. Масленцевой. – Екатеринбург, 2009.

2. Беликова, Т.П. Управление воспитательным пространством среднего специального учебного заведения: автореф. дис. … канд. социолог. Наук / Т.П. Беликова. – Белгород, 1999. – 18 с.

3. Добреньков, В.И. Экстремизм в молодёжной среде. Результаты социологического исследования / В.И. Добреньков, Н.Л. Смакотина, И.В. Васенина. – М.: МАКС Пресс, 2007. – С. 42.

4. Зубок, Ю.А. Молодежь в условиях социально-экономической трансформации российского общества / Ю.А. Зубок // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 1999. – №15 (103)

5. Карпухин, О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения / О.И,Карпухин // СОЦИС. – 2000. – №3.

6. Пастухова, Л. Проблемы политического участия молодежи / Л. Пастухова // Власть. – 2011. – №6. – С. 58- 60.

7. Першуткин, С.В. Молодежная политика и национальная «Стратегия России-2020» / С.В. Першуткин // Государственная служба. – 2009. – № 1.

8. Федин, С.А. Стратегия развития государственной молодёжной политики: региональный аспект / С.А. Федин // Вестник Саратовского гос. техн. ун-та. – 2009. – Т. 1. № 3. – С. 208-217.

Секция 3. МОЛОДЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛИ – НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Рубрика: Социология управления:

УДК 338

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.М. Айвазян
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Логистическая система – неотъемлемая часть развития лбой организации в целом и транспортнй организации в частности. Именн логистичсекая система позволяет потимизировать затраты временного, трудового и финансового плана в ходе реализации основных направлений деятельности предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: *логистическая система, транспорт, экономика, груз, обеспечение, эффективность..*

LOGISTICS SYSTEM AS A FACTOR OF DEVELOPMENT OF A TRANSPORT ENTERPRISE

D.M. Ayvazyan
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Nakhodka

Logistic system – an integral part of the development of the organization in general and the transport organization in particular. Namely, the logistics system allows you to streamline the costs of a temporary, labor and financial plan in the course of implementing the main lines of business activities.

Keywords and phrases: *logistic system, transport, economy, cargo, provision, efficiency.*

Наиболее распространенное определение в отечественной литературе: «Логистическая система – адаптивная система обратной связи, которая выполняет определенные логистические операции и функции. Она, как правило, состоит из нескольких подсистем и имеет связи с внешней средой» [1].

Действительность формирования эффективной логистической системы может определяться тем, что предприятие, территориальный производственный комплекс, торговое предприятие не могут функционировать без четко организованной и функционирующей системы продаж и поставок.

Цель системы логистики – доставить товары и продукты в определенное место, в нужном количестве и диапазоне, максимально подготовленном для производства или личного потребления при заданном уровне затрат.

Иностранные ученые и эксперты в области логистики часто используют концепцию «Логистиче-ская цепь / цепочка поставок», а логистическая система интерпретируется как процесс «планирования и координации всех аспектов физического перемещения материалов, компонентов и готовой продукции с целью сведения к минимуму общие суммы издержек и обеспечить желаемый уровень обслуживания» [2].

Логистическая система – это относительно стабильный набор ссылок (структурные и функциональные подразделения компании, а также поставщики, потребители и посредники в логистике), объединенные и объединенные единым руководством корпоративной стратегии организации бизнеса [3].

Использование понятия «логистическая сеть» позволяет дать более короткое определение.

Логистическая система – совокупность логистической сети и системы управления, сформированная компанией для реализации ее логистической стратегии (тактики).

Логистические системы управления, как и любая система, на самом деле могут находиться на разных этапах разработки и различаться степенью полноты охвата различных компонентов производства и маркетинга.

Объекты логистической инфраструктуры макроэкономического уровня, которые должны быть разработаны, относятся к региональным транспортным и логистическим системам, логистическим кластерам и технопаркам, а также к логистическим системам, созданным на федеральном, республиканском, ведомственном уровнях и крупных транспортных узлах.

В условиях перехода экономики на инновационный путь развития логистическая инфраструктура рассматривается как важнейший фактор социально-экономического роста, обеспечивающий единство экономического пространства страны; совершенствование межрегиональных и международных транспортных и экономических связей; рационализация местоположения логистических и производственных объектов; повышение эффективности использования природных ресурсов и социально-экономического потенциала регионов страны; развитие предпринимательства и расширение международного сотрудничества; вступление России в мировую экономику в качестве равноправного партнера.

Особое значение придается развитию логистической инфраструктуры в транспортном секторе страны.

Так, в «Транспортной стратегии Российской Федерации на период до 2030 года» было отмечено, что создание современной логистической инфраструктуры позволит решить проблемы повышения эффективности функционирования транспортного комплекса, обеспечения координации и взаимодействия в работе Различных видов транспорта на основе создания и развития интермодальных перевозок грузов.

Мировой опыт показывает, что фокус в области проектирования и эксплуатации логистических центров все больше смещается в сторону применения методов и моделей интегрированной логистики, оптимизации в цепочках поставок, принятия решений в условиях риска и неопределенности исходных данных, моделирования логистического бизнеса-процесса, использования широкого спектра прикладных программных продуктов SCM и информационных и компьютерных технологий в логистике.

Опубликованные в зарубежной прессе данные об опыте использования систем управления логистикой в ряде компаний в ведущих индустриальных странах позволяют считать, что эти системы управления характеризуются четырьмя уровнями развития или четырьмя степенями полноты компонентов системы снабжения и вывода.

Для логистических систем первой степени полноты охвата компонентов характерно выполнение функций организации складирования готовой к отправке продукции и ее транспортировки потребителям. Такая система обеспечивает эффективный процесс путем правильного и своевременного реагирования на ежедневные пики и колебания требований клиентов и непредвиденных задержек в доставке продуктов в процессе удовлетворения этих запросов.

Для логистических систем второй степени полнота охвата компонентов характеризуется расширением их компетентности до результатов фактического производства. Такие системы, наряду с охватом системы транспортировки продуктов потребителям и складами готовой продукции, характерной для систем первой степени полноты, также охватывают склады готовой продукции в заводских условиях. Функции таких систем включают в себя обработку заказа, обслуживание клиентов, хранение готовой продукции на предприятии и управление внутрипроизводственными запасами готовой продукции.

Для логистических систем третьей степени полнота охвата компонентов характеризуется расширением их компетенции в дополнение к (по сравнению с системами второй степени полноты охвата компонентов) входным складам, исходным материалам, системам доставки, сектору закупок и поставок, а также движению материалов в процессе производства.

В соответствии с этой расширенной компетенцией такие системы, помимо рассмотренных ранее, выполняют функции управления заготовкой и поставкой сырья и компонентов, управлением запасами сырья и компонентов и уровнем незавершенного производства. Логистическое управление системами третьего уровня заключается в создании упреждающих действий, а не только адекватного реагирования на спонтанные отклонения.

Наконец, логистические системы четвертой степени полноты компонентов расширяют свою компетенцию ко всем элементам и этапам производственно-маркетингового процесса, включая планирование и управление фактическим производством. Это позволяет объединить результаты маркетинговых исследований с планированием операций, производством, поставками и финансами.

Логистическое управление основано на принципе интеграции и идее экономических компромис-сов.

Российская экономика, по мере углубления реформ и формирования эффективной модели управления, остро нуждается в использовании логистических подходов и принципов, а также в постоянном расширении их применения, в том числе в области транспорта.

Транспортные услуги характеризуются наличием необходимой технологической, экономической, информационной, правовой и ресурсной поддержки. Транспортное обслуживание означает не только транспортировку, но и любые операции, которые не являются частью процесса транспортировки, но связаны с его подготовкой и внедрением. Логистика в оперативном планировании дорожного транспорта играет ключевую роль. Его суть заключается в следующем:

– процесс перевозки следует регулировать с помощью информации о фактических текущих запасах грузоотправителей и грузополучателей;

– зная количество поездок за определенный промежуток времени, важно определить ежедневный прогноз изменений запасов;

– зная спецификацию товарных и фактических запасов, а также среднюю суточную производительность, рассчитать допустимый интервал времени отгрузки и интервал доставки. Транспортировка должна планироваться через эти интервалы, поскольку в этот период существует объективная потребность в транспортировке;

– для определения рациональной последовательности трафика, обеспечения их своевременности, необходимо определить приоритеты;

– основными параметрами являются время, объем и стоимость товара. Это определяет безотлагательность транспортировки и исключает потери.

Результаты расчетов связаны друг с другом и обеспечивают координацию работы транспортных средств, грузоотправителей и грузополучателей на уровне оперативного плана, который составляется на определенный период времени. Таким образом, управление транспортными потоками определяет их эффективность.

Многие транспортные компании используют логистическую систему «Точно вовремя», чтобы синхронизировать работу транспорта и производства. Создание качественно новой производственно-транспортной системы позволяет решить ряд конкретных задач: изучение рыночной конъюнктуры; прогнозирование спроса и предложения продукции, объема перевозок и пропускной способности транспортной системы; определение оптимальных значений заказов и уровней запасов сырья, материалов, компонентов, готовой продукции и транспортных средств.

Технологические процессы, происходящие в логистических цепочках при доставке товаров, имеют свои особенности в зависимости от транспортных характеристик груза, его количества, пропускной способности транспортного средства и т. д. Принципы логистики могут использоваться наиболее эффективно при транспортировке навалочных грузов в условиях, когда между грузоотправителями и грузополучателями сложились устойчивые грузовые потоки.

Поиск оптимальных решений с помощью транспортно-логистических систем различных видов транспорта позволяет эффективно управлять необходимыми объемами перевозок при низких затратах.

Внедрение концепции управления логистикой позволяет снизить издержки производства и ускорить оборот оборотного капитала, тем самым обеспечивая конкурентоспособность продукта или услуги.

Логистические системы используются во многих сферах экономической деятельности: промышленных предприятиях, строительстве, транспорте, снабжении и маркетинге и т. д. Спрос на логистические системы зависит от ряда условий, определяющих, прежде всего, уровень развития производительных сил и технологий, а также развития рыночных отношений.

Особая роль в процессе использования логистических систем принадлежит транспорту как звену в любой сфере экономической деятельности. Использование логистики как одного из концептуальных подходов к разработке стратегии развития транспорта – это современная линия применения теоретических представлений о транспортных процессах, хранении и хранении сырья и материалов, информации и накопленном практическом опыте в транспортных сетях.

Актуальным является решение задач динамического управления маршрутами движения, организация приоритетного движения общественного транспорта, предотвращение заторов, выявление дорожно-транспортных происшествий и устранение их последствий, информационное обеспечение всех участков транспортного процесса.

Логистический аспект формирования транспортных процессов на автомобильном транспорте требует радикального обновления технологий и технологий, качественного улучшения дорожной сети и организационной перестройки всего сектора образования. Рассматривая автомобильный транспорт как отрасль материального производства, необходимо отметить, что это особая отрасль, которая не создает новый материальный продукт, однако, как и любая отрасль материального производства, создает потребительскую стоимость.

В этом случае потребительская стоимость создается пропускной способностью подвижного состава, размер которой зависит от количества и характеристик состава, длины и состояния дорог, мощности производственно-технической базы, квалификации работников и другие факторы.

Эффективность автомобильного транспорта состоит из следующих компонентов: степень удовлетворения потребностей предприятий в перевозке грузов, эффективность использования подвижного состава и эффективность использования погрузочно-разгрузочных средств.

Поэтому при разработке логистических систем для организации автодорожного транспорта необходимо специально предусмотреть инвестиции для развития этих факторов, поскольку это обстоятельство повысит эффективность всего транспортного процесса. Эффективность логистической системы в обобщенном виде может быть представлена как сложная экономическая категория.

---

1. Вельможин, А.В. Грузовые автомобильные перевозки: учебник для вузов / А.В. Вельможин. – М.: Горячая линия-Телеком, 2016.

2. Основы логистики: учеб. пособие / под ред. Л.Б. Миротина и В.И. Сергеева. – М.: ИНФРА-М, 2013.
3. Сергеев, В.И. Логистика в бизнесе: учебник / В.И. Сергеев. – М.: 2015.
4. Эффективность логистического управления: учебник для вузов / под общ. ред. проф. Л.Б. Миротина. – М.: Экзамен, 2014.

Рубрика: Социология управления

УДК 334.021

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Э.Г. Алиева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Повышение качественного уровня персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Этот постулат особенно справедлив в наше время, в условиях перевооружения производств, когда стремительно убыстряется процесс повышения требований к профессиональным знаниям и навыкам персонала организации. Несоответствие квалификации персонала организации современным требованиям негативно сказывается на результатах ее хозяйственной деятельности [6].

Ключевые слова и словосочетания: *персонал, человеческий капитал, мотивация, обучение, подбор, обучение.*

ORGANIZATION OF THE PERSONNEL TRAINING PROCESS

E.G. Aliyeva
Bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Nakhodka

Improving the quality of personnel is the most important condition for the successful operation of any organization. This postulate is especially true in our time, in the conditions of re-equipment of industries, when the process of increasing the requirements to the professional knowledge and skills of the organization's staff is rapidly accelerating. The non-compliance of the qualification of the organization's personnel with modern requirements negatively affects the results of its economic activities. [6]

Keywords and phrases: *Personnel, human capital, motivation, training, selection, training.*

Обучение – одна из составляющих профессионального развития персонала организа-ции, процесс прямой передачи новых профессиональных, знаний, компетенций, навыков и знаний сотрудникам организации. П. Форсиф определяет обучение как систематический процесс целенаправленного изменения знаний, рабочих навыков, мотивации, поведения и сознания сотрудников организации [7, с. 116].

Значимость обучения персонала организации определяется рядом факторов:

– обучение влияет на рост уровня мотивации к труду, лояльности персонала своему предприятию, и степень его вовлечения в его дела, создание благоприятного социально-психологического климата в организации;

– грамотно спланированная и поставленная работа по обучению является для органи-зации залогом успеха на пути к достижению своих разновременных стратегических инициа-тив, в повышении уровня ее конкурентоспособности;

– обучение играет существенную роль для роста ценности человеческих ресурсов. Для большинства крупных западных организаций бюджет профессионального обучения является второй по значимости статьей расходов после заработной платы. Отдельные компании организовали собственные образовательные учреждения для подготовки и переподготовки сотрудников;

– повышение уровня квалификации сотрудника предоставляет ему возможности профессионального роста как внутри организации, так и на рынке труда [2, с. 96].

Основу эффективного профессионального обучения персонала организации составляют следующие принципы:

– принцип обратной связи;

– принцип практической отработки получаемых знаний и навыков;

– принцип переноса приобретённых знаний и навыков в рабочие условия;

– принцип востребованности результатов обучения;

– принцип формирования и поддержания высокой мотивации к обучению;

– принцип учёта исходного уровня знаний обучающихся.

Цели обучения персонала могут широко варьироваться в зависимости от потребностей организации, профессиональной деятельности обучаемых, демографических или квалификационных характеристик персонала, финансового состояния предприятия и др.

Задачи обучения персонала предполагают совершенствование имеющихся и освоение новых профессиональных навыков и компетенций, более сложных работ, освоение новой техники и технологии, изучение наиболее рациональных приёмов трудовой деятельности на основе опыта инновационных производств, достижение количественных и качественных показателей, освоение новых методов, приёмов труда и уровня его организации.

Предметом профессионального обучения персонала организации могут быть:

– знания – теоретические, методические и практические, необходимые для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;

– умения – способность выполнять эти обязанности;

– навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике;

– способы общения или поведения – набор действий и поступков сотрудника в процессе общения с внешней средой, форма жизнедеятельности индивида, выработка модели поведения в соответствии с профессиональными обязанностями, общительность.

Специалисты различают три вида профессионального обучения персонала организации:

– подготовка – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных сотрудников для всех направлений человеческой деятельности, владеющих специальными знаниями, умениями, компетенциями, навыками и способами общения;

– повышение квалификации – обучение сотрудников с целью совершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением должности;

– переподготовка – освоение новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Специалисты выделяют две главные формы обучения персонала: обучение с отрывом от производства и обучение без отрыва от производства. Методы обучения персонала также разделяют на две большие группы: обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего ме-ста

Несмотря на все преимущества процесса непрерывного обучения, специалисты отме-чают существование определённого разрыва между тем, как оно должно происходить, и его реализацией на практике. Особенно это касается торговых организаций.

Специфика функционирования торговых организаций оказывает прямое влияние на всю систему управления организации, в том числе, и на систему управления персоналом ор-ганизации. Особенность практического применения данных функций и используемых мето-дов управления направлены на то, чтобы выделить и отобрать наиболее перспективных тор-говых специалистов на рынке труда, повысить их уровень компетенции и профессионализм, стимулировать на достижение высоких результатов при осуществлении продаж.

Особенность управления персоналом торговой организации основана на акцентировании усилий на такой категории персонала как менеджеры по продажам, так как именно эта категория торгово-оперативного персонала непосредственно вовлечена в процесс реализации товара или услуги посредникам либо конечным потребителям и, как следствие, формирует основную часть прибыли торговой организации.

Все функции по управлению торговым персоналом должны в совокупности представлять единый процесс, целью которого является повышение эффективности деятельности персонала торговой организации.

При этом следует акцентировать внимание на том, что наиболее важными функциями в системе управления торгово-оперативным персоналом являются его подбор, обучение и мотивация [5].

Затраты организации на развитие и обучение торгово-оперативного персонала являются, по сути, вложениями средств в будущие эффективные продажи торгового предприятия, однако чаще всего внимание и средства сосредоточены на решении первоочередных задач подбора и управления такими сотрудниками, а на развитие и обучение персонала средства выделяются по остаточному принципу.

Как правило, в торговых организациях применяется следующая схема управления торгово-оперативным персоналом:

– массовый подбор персонала;

– краткосрочное базовое обучение;

– минимальная финансовая мотивация.

При этом сменный график труда и низкий уровень оплаты труда – это обычные условия труда многих сотрудников отделов продаж и торговых залов.

В результате отдел продаж или торговый зал стал рабочим местом низкоквалифицированных специалистов, а саму работу в торговой сфере многие сотрудники рассматривают как универсальное средство получения минимального дохода на краткосрочный период времени [8].

Такая общепринятая в отечественной практике система управления торгово-оперативным персоналом нашла свое отражение и в оптовых торговых организациях Приморского края, основной торгово-закупочной специализацией которых является оптовая торговля продукцией морского промысла.

Обучение торгово-оперативного персонала оптовых и розничных торговых предприятий является ведущей функцией управления кадрами. После успешного прохождения собеседования каждый новый сотрудник торгового предприятия проходит период адаптации, который направлен, в первую очередь, на профессиональную составляющую процесса адаптации сотрудника на рабочем месте, т.е. усвоение тонкостей работы, необходимых профессиональных навыков, компетенций и приемов посредством обучения [3].

Традиционно выделяются четыре составляющие обучения нового сотрудника в торговой сфере. Ключевые элементы процесса обучения торгово-оперативного персонала обобщены и представлены в табл. 1.

Таблица 1

Ключевые элементы процесса обучения торгового персонала [4]

Элемент	Характеристика
Знание товара, услуги	Ассортимент, основные характеристики, новинки и обновления, отличие от конкурентов, ценовая политика
Знание клиента	Портрет клиента, контактная информация, партнеры клиента, потребности клиента (как лица, принимающего решение, так и компании как партнера), типы клиентов
Знание приемов продвижения товаров	Работа с возражениями, искусство убеждения, навыки ведения переговоров, искусство презентации
Знание конкурентов	История развития, ключевые позиции, сильные и слабые стороны, перспективы развития, ассортимент

Следует обязательно понимать, что процесс обучения торгово-оперативного персонала является непрерывной процедурой, поскольку происходит постоянное обновление предлагаемых компанией и конкурентами товаров или услуг, расширение клиентской базы, а знания приемов продвижения товаров на рынке постоянно требуют дополнительных знаний и совершенствования.

Следует выделять ряд обязательных инструментов Можно выделить основные инструменты, которые компании могут использовать для развития торгового персонала.

Ключевые методы обучения торгово-оперативного персонала организации обобщены и представлены в табл. 2.

Таблица 2

Методы обучения торгового персонала [1]

Вид обучения	Ответственный	Цель обучения
Теоретическое обучение	Тренер Руководитель Внешний эксперт	Передача новых знаний
Тренинг индивидуальный или групповой	Тренер Внешний эксперт	Тренировка определенных навыков
Сопровождение во время визита к клиенту	Тренер Руководитель	Демонстрация техник продаж Приобретение продавцом навыков и умений
Работа в паре путем наблюдения или инструктажа	Более опытный менеджер	Демонстрация уровня владения навыками и дальнейшая мотивация к развитию

Таким образом, обучение персонала в оптовой торговой организации – это постоянный и многовариантный процесс, который связан не только с получением знаний о регио-нальном и российском рынке товаров и услуг, но и с развитием навыков личной эффектив-ности продавца или менеджера по продажам.

1. Агишева, А.В. Управление торговым персоналом: особенности подбора, обучения и мотивации / А.В. Агишева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elibrary.ru/item.asp?id=27377598&.

2. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 324 с.

3. Белановский, А.С. Технология подбора и обучения начинающих продавцов / А.С. Белановский // Управление продажами. – 2013. – № 5. – С. 316–321.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др.; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 695 с.

5. Пономаренко, И.А. Управление торговым персоналом / И.А. Пономаренко // Личные продажи. – 2011. – № 2. – С. 122–132.

6 Сартан, Г.Н. Новые технологии управления персоналом / Г.Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов и др. – СПб.: Издательский Дом Нева, 2013 – 512 с.

7 Форсиф, П. Развитие и обучение персонала / П. Форсиф. – СПб.: Издательский Дом Нева, 2013. – 512 с.

8 Field HR – управление торговым персоналом // Merchandising.ru. [Электронный ре-сурс]. – Режим доступа: http://www.merchandising.ru/publications/field-hr-%E2%80%93-upravlenie-torgovym-personalom.

Рубрика: Финансы

УДК 338.5

АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ АО «ВОСТОЧНАЯ ВЕРФЬ»

С.Д. Андреева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Современное состояние экономики Российской Федерации говорит о том, что для развития любой отрасли необходимо искать способы и методы повышения уровня конку-рентоспособности предприятия. Для материалоемких отраслей в данном случае на первый план выходит поиск путей снижения издержек на производство. Снижение затрат на предприятии – логичный процесс в условиях экономической нестабильности

Ключевые слова и словосочетания: *финансы, затраты, оптимизация, маржинальный анализ, переменные затраты, постоянные затраты.*

ANALYSIS AND OPTIMIZATION OF COSTS OF JSC «VOSTOCHNAYA VERF»

S.D. Andreeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The current state of the economy of the Russian Federation suggests that for the development of any industry it is necessary to look for ways and methods to increase the level of competitiveness of an enterprise. For material-intensive industries in this case, the search for ways to reduce production costs comes to the fore.

Keywords and phrases: *finance, costs, optimization, margin analysis, variable costs, fixed costs.*

1. Введение

Развитие судостроительной промышленности Приморского края является приоритетным направлением развития судостроительного кластера в крае. Основой данного направления являются программы повышения эффективности освоения континентального шельфа в районах Дальнего Востока и Арктики. АО «Восточная верфь» является важным хозяйствующим субъектом отрасли, которое выполняет большие объемы заказов гражданского и военного судостроения. Современные тенденции развития предприятия показывают, что наблюдается рост издержек, а, следовательно, необходимо прорабатывать мероприятия, которые позволят компании экономить.

Оптимизация затрат предприятия является одним из наиболее важных направлений повышения эффективности производства, поскольку предусматривает их минимизацию с учетом различных факторов.

Достаточно часто на практике при изучении затрат предприятия используется маржинальный анализ. Большинство авторов, таких как Р. Гаррисон [2], И.А. Никонова [3], М.А. Вахрушина [1], С.А. Рассказова-

Николаева [4], определяют методику маржинального анализа как изучение соотношения между тремя группами важнейших экономических показателей: издержками, объемом производства (реализации) продукции и прибылью, и прогнозировании величины каждого из этих показателей при заданном значении других.

Гипотеза исследования: предполагается, что посредством осуществления маржинального анализа, будут выявлены основные факторы, негативно сказывающиеся на затратах предприятия.

2. Методика

В настоящей статье в первую очередь был проведен анализ текущих затрат предприятия. Исследование проводилось по методике маржинального анализа, основные этапы которого приведены на рис. 1.

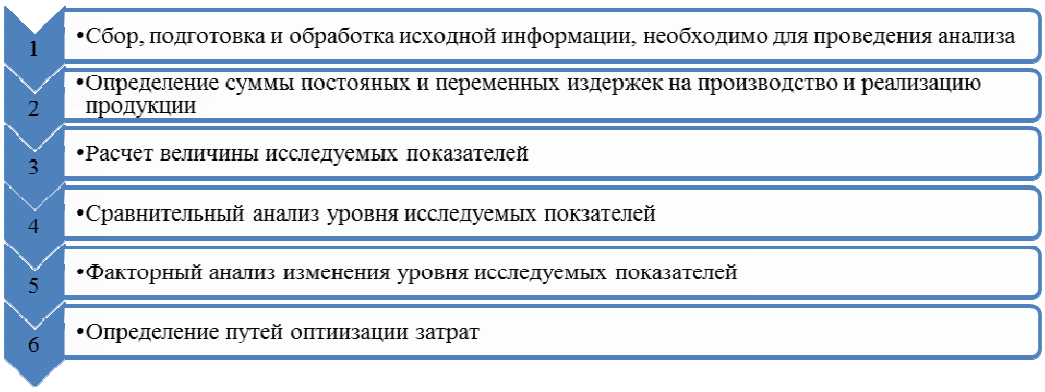


Рис. Этапы маржинального анализа затрат предприятия [5]

Основные показатели, используемые для анализа [6]:
– маржинальный доход;
– порог рентабельности;
– запас финансовой прочности;
– операционный рычаг;
– финансовый рычаг;
– коэффициент покрытия.

Расчет данных показателей позволяет решить основные цели и задачи, которые ставятся при проведении маржинального анализа. Заключительным этапом любого вида анализа должно стать обоснование применяемых методов ведения экономической деятельности, а также разработка практических рекомендаций по их совершенствованию.

3. Результаты

В ходе исследования в первую очередь были определены основные затраты предприятия АО «Восточная верфь» по статьям (табл. 1).

Таблица 1

Анализ себестоимости продукции по экономическим элементам затрат в АО «Восточная верфь» за 2014-2015 годы, тыс. руб.

Показатель	2014		2015		Изменение (+,-)	
	сумма	уд.вес	сумма	удел.	абс. сумма 2015-2014	удел. 2015-2014
Материальные расходы	1134513	35,23	1605087	49,14	470574	13,9
Расходы на оплату труда производственных рабочих	166199	5,16	210718	6,45	44519	1,29
Страховые взносы	47987	1,49	68138	2,08	20151	0,59
Контрагентские работы	901798	28	686626	21,02	-215172	-6,98
Накладные расходы	921749	28,62	644899	19,74	-276850	-8,88

Анализ показывает, что в компании удельный вес материальных затрат в производстве в 2015 году составил 49,14%, что выше чем в 2014 году (47,7%). Однако даже такая ситуация говорит о материалоемкости производства.

В компании снизилась доля расходов в 2015 году по сравнению с 2014 годом на страховые взносы, накладные расходы, амортизацию и контрагентские работы.

Следующим этапом были определены постоянные и переменные затраты предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Уровень и динамика переменных и постоянных затрат АО «Восточная верфь» за 2014–2015 годы, тыс. руб.

Показатель	2014		2015		Изменение	
	сумма	уд.вес, %	сумма	уд.вес, %	абс.сумма 2015\2014	уд.вес, % 2015\2014
Постоянные затраты:						
Материальные расходы	29 415	3,22	24 581	2,53	-4 833	-0,69
Затраты на оплату труда	233 532	25,55	274 601	28,25	41 068	2,7
Взносы	69 485	7,6	84 455	8,69	14 970	1,09
Услуг	169 268	18,52	215 728	22,19	46 459	3,67
Командировочные	5 365	0,59	1 103	0,11	-4 261	-0,47
Амортизация	57 799	6,32	28 897	2,97	-28 902	-3,35
Охрана	333 787	36,52	331 397	34,09	-2 389	-2,43
ТЗР	7 547	0,83	8 224	0,85	677	0,02
Цех	181 653	19,88	300 694	30,94	119 041	11,06
Представительские	5 774	0,63	1 105	0,11	-4 669	-0,52
Спецпитание	1 940	0,21	1 917	0,2	-23	-0,02
Итого:	913 916	100	972 012	100	58 096	
Переменные затраты:						
Материальные расходы	1 560 602	67,67	1 488 047	64,85	-72 555	-2,82
Затраты на оплату труда	210 718	9,14	228 310	9,95	17 592	0,81
Взносы	63 215	2,74	68 493	2,98	5 277	0,24
Услуги	471 719	20,25	509 741	22,21	38 021	1,96
Итого:	2 306 255	100	2 294 592	100	-11 663	

Как можно увидеть из таблицы 2 в структуре затрат предприятия АО «Восточная верфь» преобладают переменные затраты. В 2015 году на их долю приходилось 70,2%, что несколько ниже чем в 2014 году.

Постоянные затраты компании АО «Восточная верфь» в 2015 году выросли на 58 096 189 руб., однако в структуре себестоимости их доля выросла только на 1,4% по сравнению с 2014 годом.

Наибольшие затраты компании составляют переменные материальные затраты. На их долю приходиться 70,2% всей себестоимости в 2015 году. На оплату труда переменно-го характера приходиться 6,98%, а постоянного характера 8,4%, а, следовательно, общие затраты предприятия на оплату труда в 2015 году составили 15,38%, что выше чем в 2014 году на 1,6%.

Далее рассчитаны показатели основного операционного анализа (табл. 3).

Таблица 3

Расчет показателей операционного анализа АО «Восточная верфь» за 2014-2015 годы, тыс. руб.

Показатель	2014	2015	Абсолютное отклонение 2015–2014
Выручка от реализации	3 502 879	3 553 938	51 058
Переменные затраты	2 306 255	2 294 592	-11 663
Маржинальный доход	1 196 624	1 259 346	62 722
Коэффициент маржинального дохода	0,342	0,354	0,013
Постоянные затраты	913 916	972 012	58 096
Порог рентабельности	2 675 308	2 743 066	67 758
Запас финансовой прочности	827 571	810 871	-16 699
Запас финансовой прочности, %	23,63%	22,82%	-0,81%
Прибыль от продаж	282 708	287334	4626
Сила воздействия операционного рычага	4,233	4,383	0,150

Результаты операционного анализа, представленные в таблице 3, показывают, то в 2015 году у компании снизился запас финансовой прочности, однако при этом он остается в пределах нормы. Прибыль от продаж в компании выросла, что во многом связано с более высокими темпами роста выручки, че переменных затрат.

Сила воздействия операционного рычага возросла в 2015 году относительно 2014 года на 0,15.

4. Обсуждение

Таким образом, общее исследование показало, что структура себестоимости компании в первую очередь представлена материальными средствами, накладными расхода-ми и контрагентскими расходами.

Результаты операционного анализа, позволили определить, что в 2015 году у ком-пании выросли постоянные затраты в то время как переменные наоборот снизились.

Целью проведения анализа затрат на производство продукции для их дальнейшей оптимизации является определение:

– направлений изменения себестоимости выпускаемой продукции (увеличения, уменьшения, сохранения имеющегося значения);

– факторов изменения себестоимости;

– причин изменения себестоимости (объективные, субъективные, зависящие от предприятия и не зависящие от него);

– резервов снижения себестоимости продукции предприятия.

При этом необходимо рассматривать возможную экономию затрат по отдельным калькуляционным статьям себестоимости отдельных видов продукции. У одних товаров эти резервы могут быть скрыты в материальных составляющих, а у других – в необходимости совершенствования технологии производства [1].

Снижение материальных затрат обусловлено рациональным, безотходным использованием современных материалов. Особое значение имеет входной контроль качества поступающих на предприятие сырья, материалов, полуфабрикатов и комплектующих из-делий. Снижение трудоемкости производства продукции может быть достигнуто на основе:

– механизации и автоматизации производства;

– использования прогрессивных технологий;

– модернизации парка оборудования;

– повышения квалификации работников и др.

Расчет и обоснование оптимальных, запускаемых в производство размеров партий деталей, узлов и изделий позволяет повысить ритмичность производства и загрузку оборудования, снизить продолжительность производственного цикла и, как следствие, уменьшить себестоимость продукции.

Сокращение доли амортизационных отчислений в себестоимости продукции может быть достигнуто путем повышения загрузки функционирующего оборудования, разработки рациональных технологических маршрутов, повышения сменности работы предприятия или его отдельных подразделений, ввода в действие новых производственных мощностей.

Снижение уровня накладных расходов достигается путем оптимизации работы управленческого персонала с соответствующим повышением уровня технического оснащения их труда, повышением квалификации кадров, проведением аттестации всех категорий работников, сокращением

5. Заключение

Резюмируя все вышесказанное, следует отметить, что грамотное и эффективное управление затратами предприятия является объективной необходимостью руководства организации. Своевременно принятое управленческое решение позволит снизить издержки предприятия, а также повысить производительность и эффективность экономической деятельности. Особую роль в достижении данных целей может сыграть маржинальный анализ. Расчет критического объема производства, определение оптимальной цены реализации продукции, оценка эффективности изменения технологии производства, обоснование необходимости принятия нового заказа – далеко не полный перечень задач, который можно решить, применив методику маржинального анализа. Обладая достаточно разнообразным инструментарием, он позволяет проводить максимально точные расчеты, и, следовательно, получать подлинную информацию. И потому, на наш взгляд, при эффективных управленческих решениях обойти стороной маржинальный анализ не представляется возможным.

1. Боломожнова, Ю.В. Маржинальный анализ как эффективный инструмент управ-ления затратами на производство / Ю.В. Боломожнова // Символ науки. – 2016. – №4-1. – С.28-23.
2. Вахрушина, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник / М.А. Вахрушина. – М.: Омега-Л, 2010. – 507 с.
3. Гаррисон, Р. Классика MBA. Управленческий учет: учебник / Р. Гаррисон. – СПб.: Питер, 2010. – 592 с.
4. Мороз, Н.Ю. Оптимизация производства. Как фактор укрепления финансовой устойчивости организации / Н.Ю. Мороз, Б.В. Лысунец // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2016. – №119. – С. 1-12.
5. Никонова, И.А. Маржинальный анализ в принятии управленческих решений / И.А. Никонова [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/finanalysis/reports/margin_analysis
6. Рассказова-Николаева, С.А. Управленческий учет: учеб. пособие / С.А. Рассказова-Николаева, С. Шебек. – СПб.: Питер, 2013. – 496 с.

Рубрика: Кредит. Кредитное дело

УДК: 336.77

КРЕДИТНЫЙ ПОРТФЕЛЬ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

В.В. Барахоева
бакалавр, 4 курс

К.Н. Дегтеренко
старший преподаватель кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

В данной статье рассмотрены ключевые факторы, определяющие приоритетные направления развития банковской деятельности, роль банковской системы в экономики государства в целом. Описаны особенности конкуренции в данном секторе, а также выделено кредитование как один из ключевых видов услуг коммерческого банка и определены сегменты кредитных продуктов.

Ключевые слова и словосочетания: *банк, банковская система, коммерческие банки, кредит, клиенты банка.*

CREDIT PORTFOLIO AS A KEY FACTOR IN THE FORMATION OF THE BANKING SYSTEM OF RUSSIA

V.V.Barahoeva
bachelor, 4th year

K.N. Degtyarenko
Senior lecturer of the department of management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In this article the key factors that determine the priority directions of development of banking activity, the role of the banking system in the economy of the state as a whole are considered. Features of competition in this sector are described, as well as lending as one of the key types of services of a commercial bank, and segments of credit products.

Keywords and phrases: *Bank, banking system, commercial banks, credit, bank customers.*

Наметившаяся в настоящее время тенденция увеличения спроса на банковские услуги, в том числе со стороны физических лиц, делает необходимым для банков увеличение объемов своих розничных услуг, совершенствование качества обслуживания и расширения поля банковских услуг. Вышеперечисленная тенденция российской банковской системы определяет актуальность темы исследования.

Целью исследования является закрепление и углубление практического опыта самостоятельной профессиональной деятельности. Для достижения цели необходимо провести: анализ кредитных продуктов АО «Альфа-банк»; анализ конкурентов; сделать выводы по результатам анализа.

Информационной базой исследования послужили статистические данные, специальная литература, финансовая отчетность АО «Альфа-банк», информация сети Интернет.

В исследовании использовались следующие методы: экономико-статистический, графический, сравнения и группировок, принципы системности и развития.

Вопросы совершенствования банковской деятельности и определения приоритетных направлений развития банков являются ключевой задачей для экономического развития России. Современный этап развития российской банковской системы характеризуется ростом спроса на банковские услуги, в том числе со стороны физических лиц.

Преобладающим спросом среди всех продуктов коммерческого банка пользуются кредитные продукты, они же являются и самыми прибыльными для банка, поэтому именно в кредитной деятельности банка сконцентрировано множество преобразований и нововведений. [1]

Клиентами банка являются физические и юридические лица. Создание сети дополнительных офисов банка, в каждом из которых клиенты получают равный качественный доступ к банковским технологиям и услугам повышают доступность банка для клиентов.

Рассматривая физические и юридические сегменты банка, можно выделить потребительское, ипотечное кредитование и автокредит среди физических сегментов и кредитные продукты, различающиеся по сроку, способу предоставления и по цели кредитования среди юридических сегментов.

Таблица 1

Сегменты кредитных продуктов

Сегменты кредитных продуктов			
Физические	Юридические		
Потребительское	По сроку	По способу предоставления	По цели
Ипотечное	Долгосрочные более 3 лет	Разовый кредит	На развитие бизнеса
Автокредит	Среднесрочные 1-3 года	Кредитная линия	На покупку основных средств
	Краткосрочные до 1 года	Овердрафт	Коммерческая ипотека
			Инвестиционный кредит

Потребительский кредит выдается клиентам на любые нужды (от 1 года до 3-х лет). Потребительский кредит имеет лимит суммы. [3] Автокредит (кредит на покупку автомобиля) выдается на более длительный срок (до 7 лет). Может выдаваться как под залог автомобиля, так и без залога, с уплатой первого взноса, так и без него.

Ипотечное кредитование – кредит, выдаваемый для покупки недвижимости и данный вид кредита, относится к долгосрочным видам кредита (10-15 лет и более), приобретенное недвижимое имущество вносится под залог получаемой суммы кредита и не является собственностью заемщика до момента погашения всей суммы займа и процентов.

Таблица 2

Анализ конкурентов по видам кредита и условиям кредитования

Банк	Вид кредита	Срок, мес.	Процентная ставка, %	Сумма
Росбанк	Автокредит	6-60	21,50	300 000 – 5 000 000 рублей
Совкомбанк		12-60	21	100 000 – 2 000 000 рублей
АО «Альфа-Банк»		24-60	20,99	400 000— 3 000 000 рублей Первоначальный взнос от 15%
Росбанк	Ипотека на квартиру в новостройке	До 25 лет	10,75	От 600000 руб Первонач. взнос от 20%
Совкомбанк		нет		
АО «Альфа-Банк»		До 25 лет	10,5	От 600000 руб Первонач. взнос от 25%
Росбанк	Потребительский кредит	нет		
Совкомбанк		3-36	21	С 20 лет от 1000 до 200 000 рублей
АО «Альфа-Банк»		6-36	29,9	Жен. – с 19 лет Муж – с 20 лет от 8000 руб

Таким образом, АО «Альфа-банк» является конкурентоспособным банком в таких видах кредита, как автокредит и ипотека. При автокредите у Альфа-банка самая низкая процентная ставка, но обязательным условием приобретения является первоначальный взнос. Стоит отметить, что условия потребительского кредита в Альфа-банке существенно отличается от своих конкурентов наличием самой высокой процентной ставкой, также стартовая сумма кредита составляет 8000 рублей, в то время, как Совкомбанк выдаёт кредиты от 1000 рублей и минимальный срок кредита в Альфа-банке составляет 6 месяцев, что на 3 месяца больше, чем в ПАО «Совкомбанк».

Важным условием при оформлении потребительского кредита в АО «Альфа-банк» является наличие постоянной регистрации только на территории Приморского края, Хабаровского края, Еврейской Автономной области, Сахалинской области и Амурской области, а банки-конкуренты могут оформлять клиентов всех регионов России [2].

Огромное значение имеет анализ деятельности конкурентов, определяющий силу позиции банка на рынке. Основные конкуренты АО «Альфа-Банк» в потребительском кредитовании являются ПАО «Росбанк» и ПАО «Совкомбанк».

Таблица 3

Анализ деятельности конкурентов АО «Альфа-банк» по предоставлению розничных услуг кредитования населения

Показатели	ПАО «Росбанк»	АО «Альфа-Банк»	ПАО «Совкомбанк»
1	2	3	4
Виды кредитов	1. Товарный кредит; 2. Автокредитование; 3. Кредитные карты. 4. Ипотека	1. Товарный кредит; 2. Кредитные карты; 3. Автокредитование 4. Ипотека	1. Товарный кредит; 2. Кредитные карты; 3. Автокредитование 4. Ипотека
Время рассмотрения заявок	От 15 минут	От 25 минут	От 30 минут
Переплата по кредитам (max-4, min-1)	3	4	2

Окончание табл. 3

1	2	3	4
Пакет документов от заемщиков	Паспорт СНИЛС	Паспорт СНИЛС	Паспорт СНИЛС
Качество выдаваемых кредитов	Предоставление кредитов с минимальной проверкой данных, соответственно высокий процент не возвратов	Проверка сведений о заемщиках. Низкий процент не возвратов	Проверка сведений о заемщиках. Низкий процент не возвратов
Качество обслуживания	Быстрое оформление	Долгое оформление	Долгое оформление

В последующие годы на рынке произойдет ужесточение конкуренции, прежде всего, за счет дальнейшего усиления роли госбанков. Ужесточение конкуренции заставит банки быть более гибкими и идти навстречу клиенту, снижать ставки, оперативно реагировать на изменение рыночной ситуации, увеличивать сроки финансирования, а главное разрабатывать и внедрять новые продукты и уникальные услуги. Не каждый банк сможет позволить себе работать в убыток, чтобы сохранить клиента, брать на себя большие риски при тех же исходных данных и вкладываться в создание новых предложений, которые будут переняты конкурентами очень скоро. Поэтому в создавшихся условиях на рынке останутся самые сильные: госбанки, крупнейшие частные банки, уже обеспечившие себе определенное положение на нем, а также представители иностранных банков в России, которые обладают значительным преимуществом – возможностью организовывать финансирование напрямую через российские дочерние банки без привлечения российских банковских организаций [4].

На сегодняшний день, находясь в активной стадии модернизации кредитных продуктов, одной из наиболее актуальных проблем является проблема повышения технологического уровня развития банков, их степени автоматизации бизнес-процессов работы с клиентами. Значимым конкурентным преимуществом является уменьшение времени ожидания в очереди и организованность потока клиентов. Так, появление новых инструментов интернет-коммуникаций, например, таких как социальные сети, которые уже популярны как среди физических лиц, так и у предпринимателей, проводящих активную политику продвижения своих компаний в виртуальном пространстве. Наиболее актуальными вопросами развития сетевой стратегии являются вопросы модернизации приложений для ноутбуков, планшетных компьютеров, мобильных телефонов и прочих переносных устройств, которые могут работать в любой точке мира, поэтому осуществление банковских операций, в том числе и кредитных, может происходить через Интернет при помощи автоматизированных систем обслуживания клиентов, которые открываются клиентам в виде приложений для различных устройств. Например, для клиентов Альфа-банка разработано специальное приложение «Альфа-Мобайл» при помощи которого предоставляется возможность управлять своими счетами и совершать платежные операции через сеть [1].

Однако следует обратить пристальное внимание на то, что при разработке новых кредитных продуктов развития бизнес сетей могут появиться новые виды рисков кредитной деятельности коммерческих банков на различных уровнях, например, риск расстройства восприятия реальных финансовых отношений между банком и клиентом, риск хакерской атаки и раскрытие банковской информации, риск появления иных продуктов-заменителей.

Таким образом, на сегодняшний день российские банки в основном пытаются модернизировать свои кредитные продукты путем реализации гибкого подхода к вопросу снижения процентных ставок, увеличения сроков кредитования, снижения требований к обеспечению по кредитам, по сути, не вводя кардинально новых модернизированных кредитных продуктов. Производя модернизацию кредитных продуктов банков, российские коммерческие банки пытаются заимствовать успешные европейские бизнес-модели и применить их, однако это не самый успешный вариант. Однако создание новых кредитных продуктов будет успешным, если данные продукты будут адаптированы именно для российской банковской системы.

1. Добрейкина, Е.А. Направления модернизации кредитных продуктов банка / Е.А. Добрейкина. – М., 2013. – С. 1-4

2. Матвеев, А.Е. Роль банковской гарантии в сфере госзаказа / А.Е. Матвеев, К.Н. Дегтеренко // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки.– 2015. – № 3. – С. 15.

3. Шушакова, А.А. Особенности развития современной банковской системы России / А.А. Шушакова, К.Н. Дегтеренко // Молодой ученый.– 2016. – № 3 (107). – С. 655-657.

4. Сайт АО «Альфа-банк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://alfabank.ru/

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 005.32: 378.1

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ПОВЕДЕНИЕМ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ МОТИВАЦИИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

А.В. Богданова
бакалавр, 4 курс

М.Н. Арнаут
канд. экон. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В системе современного высшего образования актуальна проблема не заинтересованности студентов в повышении своего уровня знаний. Причиной такого явления может быть недостаточная дифференциация оценки. Следовательно, необходимо разработать новый метод мотивации и дифференциации оценки знаний, основанный на грамотном управлении организационным поведением студентов. В данной работе предложен один из возможных вариантов.

Ключевые слова и словосочетания: *высшее образование, мотивация, дифференциация оценки знаний, организационное поведение.*

MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDENTS ON THE BASIS MOTIVATION AND DIFFERENTIATION KNOWLEDGE ASSESSMENT

A.V. Bogdanova
bachelor, 4th year

M.N. Arnaut
Cand. Econ. Sci., Associate Professor, Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In system of modern higher education the problem not interest students in increase the level of knowledge is urgent. Not sufficient differentiation of an assessment can be causing such phenomenon. Therefore, it is necessary to develop the new method of motivation and differentiation assessment knowledge based on competent management organizational behavior students. In this work one of possible options is offered.

Keywords and phrases: *the higher education, motivation, differentiation of an assessment knowledge, organizational behavior.*

Всем знакома фраза «Кадры решают всё». Уже не раз доказано, что от того, на сколько развит кадровый потенциал организации, во многом зависит ее эффективность функционирования и качественный рост. Организационное поведение, представляющее собой симбиоз знаний, навыков и мотивов деятельности работников, во многом предопределяет показатели производительности труда и раскрытие потенциала каждого работника.

Если провести аналогию между работником и студентом, производительностью и уровнем знаний, то можно увидеть, что на уровень знаний студентов тоже можно влиять при помощи грамотного управления организационным поведением. А уровень знаний, в последующем, может повлиять на потенциал студентов и его отдачу на рынке рабочей силы региона, и, несомненно, на эффективность функционирования вуза.

На данный момент выделяют четыре модели организационного поведения: авторитарную, модель опеки, поддерживающую и коллегиальную.

Модель опеки и авторитарная не доказали свою эффективность как на производстве, так и в образовании. В авторитарной модели применяется жесткий контроль за учебным процессом (посещаемость пар, форма и способы выполнения заданий), формирование психологической зависимости из-за страха получения неудовлетворительной оценки и потери стипендии или исключения из университета. Модель

опеки базируется на экономических ресурсах: возможность получения и повышения стипендии (при условии, что студент обучается на бюджете), предоставление мест в общежитии и прочей соц. инфраструктуры (столовые, спортзалы и т.д.). Таким образом, обучающийся заинтересован в получении повышенных оценок, но не наращивании знаний. Поскольку, мотивация при таких моделях находится либо достаточно на низком уровне, либо зависит лишь от экономических факторов. В результате не заинтересованность в обучении.

Следовательно, необходимо обратиться к моделям, за которыми, как показывают исследования специалистов в этой области, стоит будущее, а именно – за поддерживающей и коллегиальной моделями. В поддерживающей модели руководство находит индивидуальный подход к студентам, прививая ощущение возможности добиться успехов в изучении дисциплины и признания у сокурсников и преподавателей. Коллегиальная модель опирается на командную работу – объединение инициативных студентов по областям их интересов под руководством преподавателя для участия в научно-исследовательских проектах. Руководство при этом мотивирует студентов на общую научно-исследовательскую деятельность, с целью получения и признания коллективных достижений. Возможность получения признания, наград, побед в научных проектах, как фактор повышения конкурентоспособности при трудоустройстве в дальнейшем так же мотивирует студентов на совершенствование своих реальных знаний. Отметим, что главным условием применения подобных моделей является развитие личности, индивидуальный рост и формирование чувства соучастия и причастности к чему-то большему, чем просто обособленные индивидуальные результаты, получение и поддержание определенного статуса. Такой подход обеспечивает стремление студентов к получению и совершенствованию знаний, применению их в научных проектах и решению реальных задач.

Как правило, в университетах, не всегда осознано, но применяется именно модель опеки и авторитарная модель. Отсюда намечается проблема несовершенства системы мотивации студентов, основанной на материальных благах (стипендии), жестком контроле со стороны руководства университета и узконаправленной пятибалльной системе оценивания знаний. Это приводит к отсутствию мотивации у большинства студентов к личному наилучшему результату, саморазвитию, стремлению к новым знаниям вообще.

Стоит обратить дополнительное внимание на дифференциацию оценки знаний. Зачастую, при разном уровне знаний можно наблюдать у разных студентов в отчетных документах (зачетных книжках, приложениях к дипломам) одну и ту же оценку – от 1 до 5. Можно ли такую ситуацию назвать справедливой? Где та грань, которая отделяет в пятибалльной системе (в разных ее проявлениях) один уровень знаний (в оценке) от другого? Позволительно ли полагать, что студенты, имеющие одну и ту же оценку в дипломе по одним и тем же предметам, имеют один и тот же уровень знаний и умений? Как представляется уровень теоретических знаний и практических умений у студента, который получил, например, 3 при первой сдаче экзамена, и у студента, который получил такую же оценку спустя несколько месяцев. При этом оба этих студента получат одинаковую оценку в приложении к диплому. Данная ситуация приводит к тому, что работодатель достаточно пренебрежительно относится к оценкам, полученным студентам во время обучения, что представляется большим минусом современного отечественного образования.

С проблемой дифференциации оценки знаний и мотивации студентов исследователи столкнулись ещё в начале XX века. И для её решения была предложена Европейская система переводов и накопления кредитов или Болонская система образования. В рамках данной системе под «кредитом» понималась условная единица, характеризующая объём выполненной студентом академической работы во всех её формах: посещение лекций и семинаров, контрольные и экзаменационные работы, практика, самостоятельное обучение и т.д. В этой Болонской системе образования применяется 7- бальная шкала оценок ECTS: A, B, C, D, E, FX, F – где первые 5 считаются достаточными для получения кредитных баллов, а последние 2 – недостаточными. Согласно таблице ECTS, все сдавшие экзамен или зачёт студенты по результатам успеваемости делятся на 5 групп (в порядке убывания): 10% самых успешных студентов получают оценку A, следующие 25% – B, 30% – C, 25% – D и 10% – E. И здесь есть свои минусы. По данной системе за экзамен часть студентов всегда получит A, а часть студентов – E, даже если вся группа в целом написала экзамен на весьма слабом уровне. Есть другой способ конвертации внутренних систем оценивания в систему ECTS, применяемый европейскими университетами. Его суть состоит в градации собственных шкал оценок на 5 категорий, соответствующих 5-ти группам оценок ECTS. Этот способ также имеет свои недостатки. В первую очередь, нет единой для всех университетов шкалы даже в рамках одной национальной системы.

Принимая во внимание обозначенные особенности системы ECTS, можно заключить, что Болонская система образования предлагает дифференцированную шкалу оценивания знаний, при этом так же имеет свои недостатки.

Также необходимо отметить, что проблема оценивания знаний волнует как преподавателей, так и студентов российских вузов. В этой связи была предложена «Балльно – рейтинговая система оценки знаний обучающихся». В 60–70-е годы XX века в связи с развитием программированного обучения активно изучались качественные и количественные аспекты оценки, выявлялись валидность и эффектив-

ность различных видов контрольно-проверочных заданий, варианты проверки знаний, умений и навыков с использованием технических средств и ЭВМ. (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, Т. А. Ильина и др.). Все эти разработки служат фундаментом реализации и совершенствования балльно – рейтинговой системы в российских вузах. С точки зрения применения названной системы, «рейтинг – это сумма баллов, набранная обучающимся в течение некоторого промежутка времени, рассчитанная по определенным формулам, не изменявшимся в течение этого промежутка». Рейтинговая шкала строится на основе учета всех действий и достижений обучающегося в определённом направлении. Ответил правильно на занятии – получил определенное число баллов, написал реферат, сдал зачет – еще баллы и т.п. Пересчет набранных баллов по рейтингу в последующем производится по 5-ти бальной системе в оценку от 1 до 5 (к примеру, от 0 до 60 баллов – «неудовлетворительно», от 61 до 75 баллов – «удовлетворительно», от 76 от 90 баллов – «хорошо», от 91 до 100 баллов – «отлично»).

Обозначенные системы способны мотивировать студентов к повышению своих результатов, благодаря их стремлению к набору максимального числа баллов, но при этом не решают проблему дифференциации оценки знаний (все равно оценка в итоге от 1 до 5).

Таким образом, ни одна из используемых систем не дифференцирует оценку и не мотивирует студента должным образом.

Для доказательства данного утверждения также было проведено исследование на примере ВГУЭС по различным кафедрам. Изучив успеваемость студентов ВУЭС кафедры управления, к примеру, было установлено, что с каждым годом средняя успеваемость в большинстве групп падает.

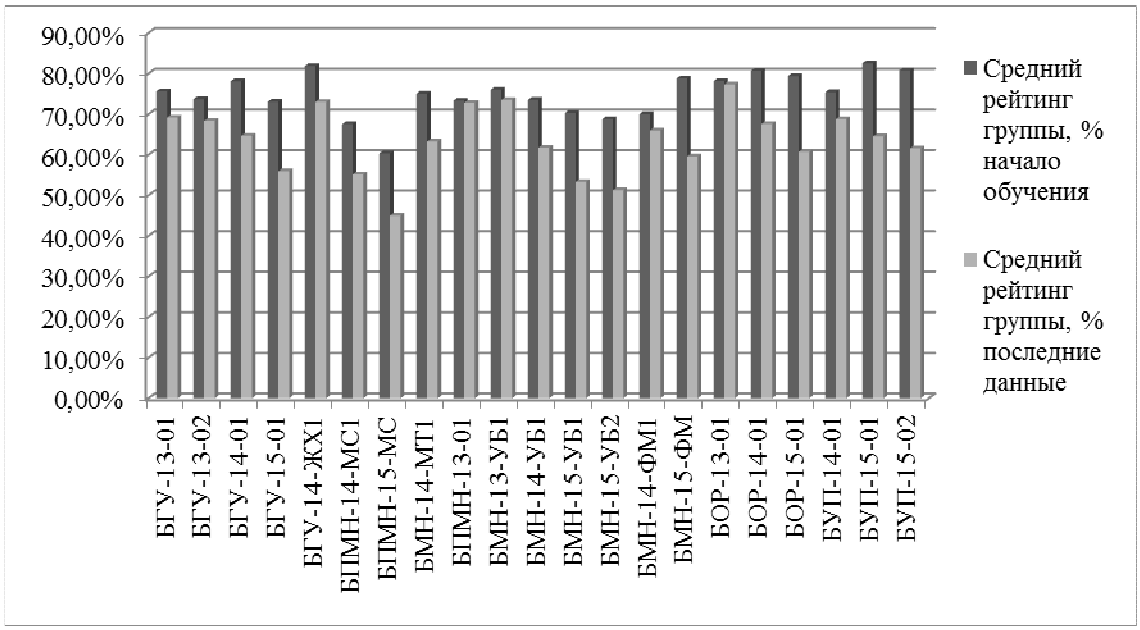


Рис. 1. Средняя успеваемость студентов кафедры управления ВГУЭС

То есть, существует явная проблема мотивации студентов к повышению своего уровня знаний, причиной которой, во многом, может быть система оценивания. Следовательно, требуется новая система, которая будет соответствовать современным вызовам внешней среды и базироваться на следующих принципах: точная дифференциация получаемой оценки, составление рейтинга результатов, задачи с реальными рабочими ситуациями, возможность получить документ о результате работы, добровольное участие.

Ввиду новшества подобной системы оценивания знаний, среди студентов двух крупнейших университетов Приморского края – это Владивостокский государственный университет экономики и сервиса и Дальневосточный федеральный университет было проведено анкетирование.

Всего в опросе приняло участие 196 студентов, из них 45 юношей и 151 девушка. Большинство студентов (64,3%) хотело бы, чтобы система сравнения своих знаний по спец. дисциплинам со знаниями студентов других вузов в рамках онлайн – игр и тестов существовала. Также студентов не устраивают одинаковые оценки в дипломах, и им хотелось бы себя интерпретировать в отдельных рейтингах по знаниям спец. дисциплин.

Одним из методов мотивации в данной системе является возможность получения официального документа. Респонденты дали понять (64,29%), что большинству из них хотелось бы иметь помимо рейтинга еще и документ о вхождении их в ТОП студентов по знаниям спец. дисциплин.

Вопрос о влиянии онлайн – игр и тестов по знаниям спец. дисциплин на усвоение знаний, развитие дополнительных навыков и конкурентоспособность студента также доказал заинтересованность студентов в предлагаемой системе.

Открытым вопросом в анкете были замечания и предложения от респондентов к подобной системе оценивания знаний. Например, возможность проходить задания (разделы) снова, чтобы укрепить знания, решать разные вопросы и задания, а не одинаковые, создать анонимные тренажеры-игры, сделать систему достижений, разработать систему, по которой возможно терять и зарабатывать баллы, контролировать участников (по времени, по запущенным приложениям, система антиплагиат и т.д.), включить и общеобязательные предметы (история, литература) и т.д. Обозначенные предложения от студентов еще раз доказывают их заинтересованность в подобной системе

Подводя итог, стоит отметить, что подобные комбинированные инновационные подходы к процессу обучения, позволяют создать для студентов особую комфортную профессионально-психологическую среду, благодаря которой знания усваиваются лучше, растет интерес к новой информации. Особенно, если новая информация подкрепляется участием студента в построении своего собственного рейтинга знаний, его сравнении со знаниями других студентов.

Реализация такого проекта повлияет на организационное поведение студентов, благодаря повышению их мотивации к улучшению своих знаний. А это, впоследствии, станет фундаментом, заложенным в кадровый потенциал молодых специалистов нашего региона.

1.Режим доступа http://education-best.com/bolonskaya-sistema-obrazovaniya/

2. Режим доступа http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-ballno-reytingovoy-sistemy-otsenki-uspevaemosti-studentov-v-rossiyskih-vuzah

3. Режим доступа http://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2014/10/29/balno-reytingovaya-sistema-otsenki

4. Режим доступа http://www.spbgasu.ru/Anonsy/497/

5. Режим доступа http://allby.tv/article/3575/intellektualnyie-sorevnovaniya-sredi-studentov-vuzov

Рубрика: Кредит. Кредитное дело

УДК 336.77

ПРОБЛЕМА КАЧЕСТВА КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКА НА ПРИМЕРЕ ПАО СБЕРБАНК РОССИИ

А.К. Богданова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Данная статья посвящена проблеме ухудшения качества кредитного портфеля банков на примере ПАО Сбербанк России. В данной работе рассмотрены причины необходимости совершенствования системы управления качеством кредитного портфеля, а также проанализированы основные показатели деятельности банка. Выявлены меры, необходимые для улучшения качества кредитного портфеля Сбербанка.

Ключевые слова и словосочетания: *кредитный портфель, банк, кредит, структура.*

PROBLEM OF LOAN PORTFOLIO QUALITY BY THE EXAMPLE OF SBERBANK OF RUSSIA

A.K. Bogdanova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article devoted to the problem of deterioration of the loan portfolio quality of banks on the example of Sberbank of Russia. This paper considers the he reasons for necessity of perfection of the quality management system of the loan portfolio, and analyzed the main indicators of the bank. Identified the measures needed to improve the quality of the credit portfolio of Sberbank.

Keywords and phrases: *credit portfolio, the bank, credit, structure.*

В современном мире, подвергающемуся постоянному воздействию экономического кризиса, страдают не только потребители (то есть физические лица), но и продавцы услуг, в частности коммерческие банки. Ухудшение перспектив экономического роста и падение реальных доходов населения обнажили проблему качества кредитного портфеля банков.

Так проблема качества кредитных продуктов банков освещена в работах следующих исследователей: Н.С. Пронской, Е.А. Немировской, Е.Б. Герасимовой, О.А. Распоровой, И.А. Иевливой, Д.Н. Трутнева и других. В экономической литературе понятие качества кредитного портфеля основывается на трех параметрах: риск, доходность и ликвидность. Банковские кредиты и другие ссудные операции отличаются довольно высоким уровнем риска. Кроме того, эти операции должны способствовать достижению основной цели всех банков – получению максимальной прибыли при допустимом уровне ликвидности.

В разрезе этой проблемы нужно обратить внимание на то, как повысить качество кредитного портфеля банка в современных условиях.

Целью данной статьи является выявление путей повышения качества банковских продуктов и услуг, а также мер, обеспечивающих рост и развитие Сбербанка в качестве одного из ведущих финансовых институтов мира.

Задачи данного исследования:

– выявление причин необходимости улучшения системы управления качеством кредитного портфеля;

– анализ основных показателей деятельности Сбербанка;

– анализ структуры кредитного портфеля банка.

Необходимость совершенствования систем управления качеством кредитного портфеля в современных обстоятельствах определяется следующими факторами:

– непрерывным ростом финансовых рисков при кредитовании;

– необходимостью полного и качественного удовлетворения возрастающих потребностей реального сектора экономики и населения в кредитных ресурсах;

– недостаточным уровнем методического обеспечения процесса управления кредитным портфелем банка и его качеством в условиях сохранения нестабильности экономики и в связи с необходимостью предупреждения возникновения и усиления в ней кризисных явлений [1].

Уровень просроченной задолженности вырос с 4,1% до 4,6%, причем ухудшение по розничному портфелю оказалось более значительным.

Основное ухудшение произошло в сегменте потребительского кредитования и в большей степени затронуло банки в нише высокомаржинального потребительского кредитования. Качество ипотечного кредитного портфеля осталось на высоком уровне с долей просроченной задолженности 1,3%.

Высокие темпы кредитования корпоративных клиентов позволили сохранить долю просроченных кредитов в кредитах нефинансовым организациям на уровне предыдущего года. Однако, ухудшение финансового положения ряда крупных заемщиков потребовало реструктуризации их кредитов. Кроме того, события на Украине привели к значительному ухудшению качества кредитов российских банков, предоставленных украинским заемщикам.

Ухудшение качества кредитного портфеля, потребовавшее создания дополнительных резервов, и резкий рост стоимости фондирования от Банка России сократили прибыль банковского сектора почти на 40% по сравнению с 2013 годом. [2]

Но даже на таком непростом внешнем экономическом фоне Сбербанк остался лидером российского рынка кредитования. Основные показатели деятельности банка представлены в таблице 1.

Таблица 1

Доля Сбербанка на рынке РФ

Показатель	1 января 2014, млрд руб.	1 января 2015, млрд руб.
Активы	29,6	29,1
Капитал	28,4	28,7
Кредиты корпоративным клиентам	33,3	35,0
Кредиты частным клиентам	33,5	35,9
Средства корпоративных клиентов	17,2	21,9
Средства частных клиентов	46,7	45,0

Розничные клиенты составляют более чем 24% кредитного портфеля Сбербанка (в данном случае кредитный портфель включает кредиты: банкам, физическим и юридическим лицам). Эффективная система управления рисками позволила сохранить качество розничного кредитного портфеля Сбербанка на уровне выше, чем в среднем по рынку, несмотря на ухудшение макроэкономики в 2014 году. Структура кредитного портфеля корпоративных клиентов представлена в таблице 2.

Таблица 2

Структура корпоративного кредитного портфеля в разрезе клиентских сегментов

Клиентский сегмент	1 января 2014		1 января 2015	
	млрд руб.	Доля, %	млрд руб.	Доля, %
Крупнейший бизнес	4 720	55,2	7 118	61,1
Крупный и средний бизнес	2 571	30,1	3 079	26,4
Малый и микробизнес	553	6,5	565	4,9
Региональный госсектор	558	6,5	756	6,5
Прочие	145	1,7	130	1,1
Всего	8 547	100	11 648	100

За 2014 год Сбербанком было выдано кредитов корпоративным клиентам на сумму около 8 трлн руб. Портфель кредитов юридическим лицам вырос на 36,3% до 11,6 трлн руб. На рост портфеля в течение 2014 года повлияла положительная переоценка ранее выданных валютных кредитов, возникшая из-за изменения курсов валют. В конце года валютные кредиты занимали треть портфеля кредитов корпоративным клиентам.

В 2014 году Сбербанк продолжал демонстрировать сильные результаты в сегменте банковских карт и эквайринге, укрепив свои лидирующие позиции на рынке. Усиление ИТ – инфраструктуры, активное развитие удаленных каналов обслуживания и целевой подход к продажам способствовали сохранению высоких темпов роста комиссионных доходов от данных операций: 33,0% в 2014 году и 35,5% в 2013 году.

В 2014 году расходы Банка на формирование резерва составили 290,8 млрд руб., в

том числе по ссудам 279,6 млрд руб. Это существенно превышает показатель за 2013 год.

Рост расходов на резервы по ссудам обусловлен следующими факторами:

– увеличением кредитного портфеля, что потребовало создания резервов по новым

– выдачам в рамках действующих подходов по резервированию;

– снижением курса рубля, что потребовало досоздания резервов по валютным кредитам без ухудшения качества по ним;

– общим для рынка ухудшением качества кредитного портфеля как корпоративных, так и розничных клиентов на фоне текущей макроэкономической ситуации;

– разовым созданием резервов по нескольким относительно крупным заемщикам;

– созданием резервов по украинским заемщикам в связи со сложной ситуацией на Украине.

Большой объем расходов на резервы стал основной причиной снижения прибыли Банка в 2014 году. Прибыль до налогообложения снизилась по сравнению с 2013 годом на 14,6% и составила 429,2 млрд руб. Прибыль после налогообложения снизилась на 17,6% до 311,2 млрд руб. [6]

Итак, в связи с ухудшением качества кредитного портфеля Сбербанка, снижением сумм привлеченных средств физических лиц, а также непростой внешнеэкономической ситуацией в стране и мире, необходимо предпринять соответствующие меры по устранению/избежанию всего вышеперечисленного.

Стратегия Сбербанка направлена на дальнейшее укрепление и рост его позиций в качестве одного из ведущих и стабильных финансовых институтов мира. В связи с этим банку необходимо реализовать финансовую стратегию, заключающуюся в следующем.

Необходимо поддерживать уровень чистой процентной маржи выше, чем у конкурентов. По прогнозам экспертов банка, наметившаяся тенденция снижения процентных ставок сохранится на протяжении 5 лет и будет оказывать давление на чистую процентную маржу на всех рынках присутствия Группы ПАО «Сбербанк России». Для поддержания уровня чистой маржи, а также его роста, стратегией банка предусмотрены следующие меры:

− опережающие темпы роста розничного бизнеса по сравнению с корпоративным;

− в РФ в розничном кредитовании кредитные карты и другие высокомаржинальные продукты будут расти быстрее ипотеки;

− на рынке России в корпоративном кредитовании более маржинальные малый и средний бизнес будут расти быстрее CIB и бизнеса с крупнейшими клиентами;

− на всех рынках в структуре привлеченных средств ожидается опережающий рост средств до востребования;

− положительное влияние на уровень маржи от изменения структуры международного бизнеса банка. [5]

Также банк ставит своей целью обеспечение опережающего темпа роста некредитных доходов.

Это будет обеспечено за счет расширения продуктовой линейки и повышения качества и глубины взаимоотношений с клиентами. Так, по различным направлениям бизнеса ставится цель – повышение количества продуктов на одного клиента на 50–70%. [3]

Ещё одной мерой по повышению привлекательности продуктов банка является построение системы комплексных перекрестных продаж и многоуровневой модели клиентского покрытия. [4]

В основе системы комплексных перекрестных продаж будет заложено понимание экономического потенциала каждого клиента и тех коммерческих активностей, которые важно исполнить для его реализации.

Поставленные в данной работе задачи были выполнены, цель работы достигнута.

1. Бадалов, Л.А. Становление рынка потребительского кредитования в России и его современное состояние / Л.А. Бадалов // Банковские услуги. – 2012. – № 2. – С. 12-14

2. Гребеник, Т.В. Управление качеством кредитного портфеля коммерческого банка в период посткризисного развития / Т.В. Гребеник. – М., 2014. – С. 5–11

3. Дремина, Г.А. Инструменты повышения эффективности банковских услуг в условиях финансовой нестабильности / Г.А. Дремина // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. – 2011. – № 3. – С. 160-164

4. Терновская, Е.П. Качество кредитного портфеля российских банков: особенности оценки и управления / Е.П. Терновская, Т.В. Гребеник // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – №3. – С. 3-6.

5. Шушакова, А.А. Особенности развития современной банковской системы России / А.А. шушакова, К.Н. Дегтеренко // Молодой ученый. – 2016. – №3(207). – С. 655-657

6. Сайт ПАО «Сбербанк России» Публикуемая отчетность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sberbank.com/ru/investor-relations/reports-and-publications/ras

Рубрика: Состояние и актуальные проблемы финансовой сферы в современных условиях

УДК 336.64

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ЭНЕРГОСБЫТОВОЙ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»)

А.В. Бондарь
магистрант, 1 курс

О.А. Ботвенкина
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Важным направлением развития знаний в области управления финансовой устойчи-востью является обмен лучшим опытом и развитие корпоративных баз знаний компаний, уделяющих пристальное внимание совершенствованию технологий ведения бизнеса. Эти управленческие, информационные и другие технологии в виде корпоративных баз знаний и иных видах иногда частично представлены в отрытом доступе, но зачастую являются и коммерческой информацией. Частичное открытие такой информации становится ценным опытом, который особенно востребован в профессиональной сфере. Современная методология анализа финансовой устойчивости апробирована на примере энергосбытовой компании.

Ключевые слова и словосочетания: *финансовая устойчивость, методы анализа, коэффициенты, структура капитала, движение денежных средств.*

METHODS OF ASSESSMENT OF FINANCIAL STABILITY OF ENERGY RETAIL COMPANIES (ON THE EXAMPLE OF JSC «FAR EASTERN ENERGY COMPANY»)

A.V. Bondar
Master's degree, 1 year

O.A. Botvenkina
Master's degree, 1 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

An important direction of development of knowledge in the field of management of financial sustainability is very robust over the exchange of best practices and development of corporate knowledge bases of companies, needs to pay close attention to improve the technology of doing business. These managerial, information and other technologies in corporate knowledge bases and other sometimes partially represented in open access, but are often commercial information. Partial discovery of such information becomes a valuable experience that is especially popular in the professional field. With the temporary methodology for the analysis of financial sustainability is tested on the example of the energy supply company

Keywords and phrases: *financial stability, methods of analysis, ratios, capital structure, cash flow.*

Важным направлением развития знаний в области управления финансовой устойчивостью, которое получило активное развитие в последние годы, является обмен лучшим опытом и развитие корпоративных баз знаний компаний, уделяющих пристальное внимание совершенствованию технологий ведения бизнеса. Эти управленческие, информационные и другие технологии в виде корпоративных баз знаний и иных видах иногда частично представлены в отрытом доступе, но зачастую являются и коммерческой информацией. В этой связи, особенно актуальным является частичное открытие такой информации, что становится ценным опытом, который особенно востребован в профессиональной сфере.

Современные экономические реалии ориентируют на необходимость приращения научного знания и практических подходов с учетом решения задач по достижению финансовой устойчивости в краткосрочной и долгосрочной перспективе в условиях сильного влияния факторов кризисных тенденций.

Процесс управления финансовой устойчивостью должен быть основан на постоянном анализе, диагностике, прогнозировании финансовых показателей, и требует принятия своевременных управленческих решений. Такой подход позволяет рассматривать управление финансовой устойчивостью как единое целое: механизм, структуру и процесс управления.

Современными методами оценки финансовой устойчивости являются:

1) коэффициентный метод: подразумевающий расчет показателей ликвидности и платежеспособности, рентабельности и кредитоспособности.

2) анализ величины и структуры капитала предприятия, в рамках которого собственный капитал организации рассматривается как вложения в активы, определяющие конкретный запас прочности деятельности субъекта хозяйствования в будущем.

3) метод рейтинговой оценки, который позволяет оценить безопасность предприятия от разных рисковых составляющих.

4) анализ движения денежных средств, направленный на оценку эффективности управления денежным потоком, что позволяет оценить источники притока и оттока денег и позволяет сделать выводы относительно достаточности денежных средств для проведения платежей.

Исследованию первых трех методов посвящено много исследований и учебных изданий. По сути, эти методы являются базовыми в арсенале методологии и практики финансового менеджмента.

При этом использованию анализа денежных потоков отведено не так много исследований [4]. Сложность этого метода заключается в том, что базовые методы основываются на финансовой отчетности компании, которая в большинстве своем так или иначе подлежит раскрытию (публичные компании раскрывают отчетность в обязательном порядке) [1,2,3], а раскрытие информации по движению денежных средств не является обязательным.

При этом денежные средства представляют собой самый важный и самый ограниченный ресурс компании. Их достаточность в нужный период времени позволяет не допускать кассовых разрывов, в случае их недостаточности собственных денежных средств, компания вынуждена привлекать заемные средства, что как раз и отражается на изменении структуры источников финансирования имущественного комплекса, а, следовательно, характеризует уровень финансовой устойчивости компании.

В настоящее время анализ финансовой устойчивости компании можно также оценить на основе прямого и косвенного метода анализа движения денежных средств, что дает информацию по потенциалу снижения доли заемных средств в источниках финансирования имущественного комплекса.

Прямой метод анализа движения денежных средств показывает основные источники притока и оттока денег, что позволяет сделать выводы относительно достаточности денежных средств для проведения платежей, но не показывает взаимосвязь между изменением остатка денежных средств (чистый денежный поток) и результатом в бюджете доходов и расходов.

Косвенный метод анализа движения денежных средств позволяет увидеть взаимосвязь между чистой прибылью и изменениями в активах компании, выявить источники поступления денег и направление их использования, что также позволяет оценить и качество принятых управленческих решений по управлению доходами и расходами.

Рассмотрим, как можно использовать данный инструментарий для оценки финансовой устойчивости на примере ПАО «Дальневосточная энергетическая компания» (ПАО «ДЭК») по итогам деятельности за 2016 год и проведем оценка финансовой устойчивости ПАО «ДЭК» на основе коэффициентного метода (табл. 1) [5].

Таблица 1

Оценка финансовой устойчивости ПАО «ДЭК» (коэффициентный метод)

Показатель	Норматив	на 31.12.2015	на 31.12.2016
Коэффициент автономии (финансовой независимости)	0,5-0,8	0,68	0,701

Ключевым показателем структуры капитала Общества является коэффициент автономии, поскольку данный показатель отражает обеспеченность финансирования активов Общества собственным капиталом. По состоянию на 01.01.2017 г. значение коэффициента составило 0,701. Таким образом, все обязательства ПАО «ДЭК» способно покрыть собствен-ными средствами на 70,1%.

Рассмотрим, как характеризуется финансовая устойчивость ПАО «ДЭК» на основе анализа величины и структуры капитала (рис. 1) [6].

Рис. 1. Структура пассива баланса ПАО «ДЭК» на 31.12.2016

Соотношение заемного и собственного капитала определяет структуру инвестированного капитала и представляет собой отношение заемных средств к собственным средствам.

Метод рейтинговой оценки, позволяет оценить безопасность предприятия от разных рисковых составляющих. В своей деятельности ПАО «ДЭК» руководствуется методом, рекомендованным предприятиям энергосистемы (табл. 2).

Таблица 2

Рейтинговая оценка финансовой устойчивости ПАО «ДЭК»

Показатель	на 31.12.2015	на 31.12.2016
Баллы	8,72	9,50
Рейтинг	С2	С1
Группа финансовой устойчивости	Предприятие с неудовлетворительным финансовым состоянием	Предприятие с неудовлетворительным финансовым состоянием

Основная задача корпоративных финансов – финансовое обеспечение деятельности организации. Также важно нахождение оптимального баланса между доходностью бизнеса и финансовыми рисками. Для обеспечения текущих финансовых потребностей бизнеса в части пополнения оборотных средств обычно берутся краткосрочные и долгосрочные банковские кредиты, которые существенно влияют на структуру источников финансирования деятельности, а задачей управленческого воздействия является как раз сокращение объема привлеченных средств, что улучшает структуру капитала, сокращает расходы на обслуживание кредитов.

Преимущества косвенного метода анализа движения денежных средств по сравнению с прямым методом заключаются в том, что он увязывает величину чистой прибыли (убытка) от операционной деятельности с изменением остатка денежных средств и позволяет увидеть влияние изменений в оборотном капитале на изменение остатка денежных средств.

В основе расчета, выполняемого косвенным методом, – сумма чистой прибыли от операционной деятельности и амортизационных отчислений, которая корректируется на изменение кредиторской и дебиторской задолженности и производственных запасов. Такой подход позволит определить, насколько операционные потоки покрывают потребность в инвестициях, выплатах по займам и дивидендам.

Так, изменение операционного денежного потока в бюджете движения денежных средств (БДДС), собранного как прямым, так и косвенным методом за значительный проме-жуток времени в динамике положительно и стабильно – это признак того, что финансовой положение компании устойчиво: операционная деятельность позволяет накапливать средства на инвестиционные потребности компании. А вот если текущие потребности компания в большей степени покрывает за счет внешнего финансирования, то заемные средства будут постоянно расти при отрицательном операционном денежном потоке. И наоборот, эффективным управленческим воздействием является сокращение уровня задолженности по кредитам и займам.

Рассмотрим, как складывался бюджет движения денежных средств ПАО «ДЭК» за 2016 год относительно уровня 2015 года на основе его анализа косвенным методом (табл. 3).

Таблица 3

Агрегированный бюджет движения денежных средств ПАО "ДЭК"

№ п/п	Наименование показателя	Дельта значения 2016/2015 гг., млн руб.
1	Операционный денежный поток	990,5
2	Инвестиционный денежный поток	-69,0
3	Финансовый денежный поток	-879,0
4	Чистый денежный поток	42,6
5	Остаток денежных средств на начало периода	86,3
6	Остаток денежных средств на конец периода	128,8

По сути полученных результатов анализа движения денежных средств косвенным методом следует отметить:

1) Операционный денежный поток в 2016 году улучшен относительно уровня 2015 года на 990,5 млн руб. в основном за счет получения чистой прибыли и роста амортизации, что дало источник для дополнительного финансирования инвестиционной и финансовой деятельности.

2) В 2016 году относительно 2015 года отмечено снижение уровня ссудной задолженности на 1100 млн руб., т.е. менеджментом компании приняты решения о направлении денежного потока на снижение обязательств по кредитам, что в итоге оказало влияние на улучшение структуры источников финансирования имущественного комплекса.

3) Чистый денежный поток положительный и составил 42,6 млн руб., что дало прирост остатка денежных средств на конец 2016 года и позволило улучшить ликвидность баланса.

Следует отметить, что несмотря на улучшение значений показателей финансовой устойчивости по итогам 2016 года, ПАО «ДЭК» характеризуется неудовлетворительным финансовым состоянием, в первую очередь это обусловлено накопленными убытками прошлых лет, высоким уровнем дебиторской задолженности и обязательств.

Таким образом, в исследовании установлено, что комплексное использование методологии позволяет не только оценить состояние финансовой устойчивости предприятия через расчет показателей, но и понять природу факторов, оказавших влияние на показатели финансовой устойчивости в отчетном периоде.

---

1. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об акционерных обществах» / "Российская газета", N 248, 29.12.1995.

2. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О рынке ценных бумаг» / Российская газета. – 1996. – № 79. – 25.04.

3. Приказ Минфина России от 28.08.2014 № 84н «Об утверждении Порядка определения стоимости чистых активов» / Российская газета. – 2014. – № 244. – 24.10.

4. Малых, Д. Прямой или косвенный: какой метод формирования БДДС выбрать? / Д. Малых [Электронный ресурс] Режим доступа http://cfocafe.co/method-bdds (дата обращения 19.03.2017).

5. Динамика основных показателей финансово-хозяйственной деятельности ПАО «ДЭК» [Электронный ресурс] Режим доступа http://www.dvec.ru/stockholder/financial_statements/indicators (дата обращения 19.03.2017).

6. Отчетность по РСБУ ПАО «ДЭК» за 2016 год [Электронный ресурс] Режим доступа http://www.dvec.ru/stockholder/financial_statements/rsbu/files/rsbu_2016.pdf (дата обраще-ния 19.03.2017).

Рубрика: Региональная политика

УДК 65.012.613

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ

А.К. Власенко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

На сегодняшний день существует огромное количество предприятий, каждое из которых хочет добиться успеха на рынке. Каждая компания должна иметь свои рычаги, которые позволят завоевать рынок и выйти на лидирующие позиции. Важным элементом кадровой политики является организационная культура, ведь именно она формирует командный дух сотрудников современных компаний и настраивает их на повышение производительности труда, а следовательно и повышает статус компании. Формирование организационной культуры на сегодняшний день является актуальной проблемой, которую необходимо решить.

Ключевые слова и словосочетания: *организационная культура, методика, диагностирование, предприятие, ценности, модель, эффективность.*

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN OBJECT OF RESEARCH IN MODERN COMPANIES

A.K.Vlasenko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Today there is a huge number of the enterprises, each of which wants to achieve success in the market. Each company has to have the levers which will allow to win the market and to come to the leading positions. An important element of personnel policy is the organizational culture, she forms command spirit of staff of the modern companies and adjusts them on increase in labor productivity and consequently raises the status of the company. Formation of organizational culture is today an urgent problem which needs to be solved.

Keywords and phrases: *organization culture, technique, diagnosing, entity, values, model, efficiency.*

Вопросы управления организационной культурой предприятия на сегодняшний день очень значимы, так как она является не только тем фактором, который придает уникальность компании, отличается от любой другой, но и предопределяет успех функционирования компании в долгосрочной перспективе.

Следует отметить, что организационная культура является важным фактором в формировании карьеры сотрудника организации. Многие ученые с разных сторон рассматривают понятие «организационная культура». Каждый из них склоняется к какому-то определенному аспекту этого явления. Одно из наиболее распространенных определений принадлежит Э. Шейну: «…организационная культура – это паттерн (схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам

группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем»[1]. Он считает, что на первом этапе или как он называет «поверхностном» или «символическом» легко обнаружить явления, которые происходят в области организационной культуры на предприятии. На втором, «подповерхностном» уровне изучаются ценности, верования и убеждения, разделяемые членами организации, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке, каким образом они несут в себе смысловое объяснение первого уровня. Последний уровень – глубинный, включает базовые предположения, которые трудно осознать даже самим членам корпорации без специального сосредоточения.

По мнению ученых С. Мишона и П. Штерна: «Организационная культура есть совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта» [2].

Е.Н. Штейн считает, что организационная культура – это набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность.

Несмотря на разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть несколько общих черт. Во-первых, авторы уделяют большее внимание основным образцам поведения и действиям, которых придерживаются члены организации. Эти образцы часто связаны с видением окружающей среды и регулирующих её переменных.

Во-вторых, ценности, которых может придерживаться персонал, также являются общей категорией, включаемой авторами в определение организационной культуры. Ценности ориентируют персонал в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым. Так, в некоторых организациях считается, что «клиент всегда прав», поэтому в них недопустимо обвинять клиента за неудачу в работе членов организации. В других может быть все наоборот. Однако и в том, и в другом случае принятая ценность помогает индивиду понять то, как он должен действовать в конкретной ситуации.

Третьим критерием, объединяющим все эти понятия, является «символика», с помощью которой ценностные ориентации распространяются между сотрудниками организации. Во многих организациях существует документация, которая содержит в себе информацию с полным описанием ценностных ориентаций в компании. Не смотря на это, полное представление работники могут получить только лишь посредством истории, легенды и мифов, которые рассказывают, пересказывают, толкуют.

В настоящее время под влиянием внешних факторов усиливается конкурентная борьба предприятий. Поэтому очень важно иметь четкую стратегию компанию, чтобы можно было выжить в изменчивой рыночной среде. Исходя из этого, не менее важным является формирование такой организационной культуры, которая сможет сплотить коллектив выработать командный дух работников, что позволит компании выйти на лидирующее место на рынке. Следовательно, для создания такой корпоративной культуры для начала необходимо провести диагностику существующего уровня, который отражает эффективность и перспективы взаимодействия различных подразделений организации.

В литературе существует несколько подходов и существующих к ним методов диагностирования уровня организационной культуры. Один из этих методов принадлежит Соломанидиной Т.О. [3].Она выделяет три подхода к изучению организационной культуры, которые в свою очередь имеют свой метод анализа уровня развития.

Первый – холистический подход, в котором исследователь непременно погружается в саму культуру, либо является близким наблюдателем. Это производится для того, чтобы можно было составить наиболее полноценную картину развития организационной культуры.

Следующий подход – метафорический или языковой. К нему относится изучение всей документации, касающейся организационной культуры изучаемой организации – это рассказы и мифы, стереотипы общения, дивимы организации.

Последний, количественный подход предполагает использование методов, дающих количественную оценку конкретным проявлениям организационной культуры (таких как опросы, анкетирование, интервьюирование и т.п.) [4].

Применение данных подходов Т.О. Соломанидиной к анализу развития уровня организационной культуры позволяет более тщательно изучить культуру предприятия, на основе чего в будущем можно усовершенствовать систему организационной культуры предприятия.

Помимо наиболее известных традиционных методов исследования организационной культуры на предприятии важную роль занимает концепция диагностики организационной культуры Г. Ховштеда. Первоначально она была разработана для проведения анализа систем ценностей, влияющих на поведение людей в ходе трудовой деятельности. Ховштед предлагает изображать организацию в системе четырех культурных координат.

1. «Дистанция власти». Каждый сотрудник в организации имеет свой определенный статус. Необходимо отметить, что коллектив положительно относится к данному типу управления, одобряя решения руководства, касаемые распределения ролей для реализации поставленных целей и задач. Коллектив считает процесс неравноправия вполне приемлемым и нормальным.

2. «Мужественность – женственность». Данный фактор отражает систему мотивации на предприятии: насколько системы оценки, вознаграждения и продвижения сотрудников связаны с конкретными

результатами их деятельности. Те предприятия, в которых больше сил отдается добыванию денег и приобретение вещей Г. Хофштед обозначает их маскулинизмом (мужественностью). Так, например, в компаниях с выраженной мужественностью в организационной культуре пропагандируется примат материального успеха и такого качества, как решительность. В то время как организация с «женственной» культурой заботится прежде всего о качестве жизни (забота о «малом и слабом»), ценными в данном случае считаются взаимоотношения между людьми, поддержка, выручка.

3. «Стремление к избеганию неопределенности». В данном случае имеется в виду, что сотрудники организации стараются избежать ситуации, в которых они чувствуют себя неуверенно. Этот критерий предполагает четкое определение целей без конкретного предписания путей и способов их достижения или значительная регламентация действий, разработанными правилами и процедурами. Обычно, в компаниях с данным типом культур, руководители стараются не принимать рискованных решений, они четко следуют схеме заданий, их действия являются сконцентрированными на выполнении одной задачи.

4. «Индивидуализм – коллективизм». Проявляется в образцах поведения и культивируемых стилях управления. При индивидуализме каждый работник действует, придерживаясь своих собственных интересов и интересов ближайших к нему людей. Сотрудники в данном случае считают себя индивидуальностью и способны заботиться только лишь о себе и о близких родственниках, т.е. забота ближайшего окружения. Коллективизм предполагает, что каждый человек по какому-либо виду деятельности принадлежит к более или менее сплоченной группе и не может принадлежать самому себе и руководствоваться только своими убеждениями. Группа заботится об удовлетворении запросов индивидуума, требуя от него в свою очередь полного и безусловного подчинения.

Так как процедура Г. Ховштеде проста в использовании, она позволяет легко диагностировать организационную культуру с разных сторон. Не смотря на это, важно отметить, что данная методика диагностики организационной культуры имеет свои недостатки. К ним можно отнести следующие:

1) данная методика при анализе не охватывает целиком все факторы развития организации;

2) методика не ориентирована на выявление эффективности организационной культуры.

Еще один наиболее известный метод диагностирования принадлежит К. Камерону и Р. Куинну. Данная методика имеет название OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) [5], в основе которой лежит модель конкурирующих ценностей. Модель позволяет эффективно оценить организационную культуру и определить те аспектов, которые для компании желательно изменить. В фокусе внимания находится фундамент культуры организации.

К преимуществам данной методики можно отнести широту вовлечения, т.е. каждый сотрудник сможет участвовать в анкетировании, так как процедура является простой. Следующая положительная сторона данной методики – это практическая ориентация, т.е. она он охватывает те ключевые изменения культуры, которые уже определены как ответственные в успехе организации. Недостатком данной методики является то, что для анализа данных, получаемых в результате исследования, обычно не годится нормальный корреляционный анализ, который базируется на допущении о независимости ответов по каждому пункту.

В настоящее время во многих организациях используются методы диагностики развития организационной культуры. Изучив деятельность некоторых компаний России, можно сделать вывод о том, что предпочтительным является метод диагностирования организационной культуры «OCAI», принадлежащий Р. Куинну и К. Камерону. Сотрудники компаний склоняются именно к этому методу, так как он прост в применении и анализирует состояние организационной культуры в целом всей компании и не маловажным является то, что к участию в нем можно привлечь любого сотрудника предприятия.

Таким образом, проанализировав деятельность по диагностированию организационной культуры важно отметить, что в каждой компании необходимо проводить исследование по уровню развития организационной культуры, так как она является ключевым фактором в становлении предприятия и выхода ее на лидирующее место на рынке. Через формирование ценностей, миссии компании происходит процесс привязанности сотрудников к предприятию, благодаря чему у них формируется командный дух, что в дальнейшем приведет к повышению производительности труда, а следовательно это улучшит экономическое состояние компании на национальном рынке.

1. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – С. 31-32

2. Организационная культура: учебник / С.А. Шапиро. – М.: КНОРУС, 2016. – 256 с. – (Бакалавриат).

3. Труфанов, А.В. Основные подходы к диагностике организационной культуры / А.В. Труфанов // Экономика, управление, финансы: материалы III междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Пермь: Меркурий, 2014. – С. 153-156.

4. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. – М.: Инфра-М, 2010. – 186 с.

5. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. — СПб.: Питер, 2001. – 382 с.

Рубрика: Социология управления

УДК 338

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ АСПЕКТ ВНУТРИФИРМЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

А.Д. Гаврющенко
бакалавр,4 курс

В.В. Склярова
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье рассмотрен вопрос о рациональном управлении средствами размещения и контроле качества обслуживания в рамках внутрифирменного планирования. Автором проанализирована и исследована теоретико-методологическая база, составляющая основу целостного подхода касательно гостиничного бизнеса, и предоставлены рекомендации по улучшению деятельности предприятий.

Ключевые слова и словосочетания: *внутрифирменное планирование, контроль качества, гостиница, обслуживание, сервис..*

ORGANIZATION OF QUALITY CONTROL OF SERVICE AS AN INTEGRAL ASPECT OF INTRAFIRM PLANNING IN THE HOTEL BUSINESS

A.D. Gavryushchenko
bachelor, 4th year

V.V. Sklyarova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The article considers the issue of rational management of placement facilities and quality of service control within the framework of intra-company planning. The author has analyzed and studied the theoretical and methodological base that forms the basis for a holistic approach to the hotel business and provides recommendations for improving the performance of enterprises.

Keywords and phrases: *intra-corporate planning, quality control, hotel, service.*

Перемены, происходящие в гостиничной индустрии в последние годы, характеризуются неизменным ужесточением в конкурентной борьбе.

Актуальность темы связана с тем, что на нынешнем этапе экономических изменений недооценивание внутрифирменного планирования приводит к снижению конкурентоспособности компаний, разбалансированию их производственного потенциала, нарушению принципов и способов управления, созданию конфликтных ситуаций с работниками и партнерами и в целом плохо влияет на окончательные результаты работы. Цель работы – разработать рекомендации по улучшению деятельности предприятий в гостиничной индустрии. Задачи – проанализировать и исследовать теоретико-методологическую базу, составляющую основу целостного подхода касательно гостиничного бизнеса.

В рыночных условиях работу гостиниц нельзя предохранить от влияния факторов риска, приводящих к неустойчивому функционированию. Необходимость выживания на международном и российском рынке в условиях быстро развивающегося информационного общества требует разработки более эффективных методов управления, характеризующихся оптимальным использованием ресурсов, повышением гибкости и адаптивности компаний. В связи с этим появляется новая цель – обеспечение устойчивости предприятия с помощью совершенствования внутрифирменного планирования деятельности [1, с.50].

Внутрифирменное планирование – составление планов предприятия, определяющих цели работы, прогноз дальнейшего развития и стратегию. Также внутрифирменное планирование можно охарактери-

зовать как совокупность связанных между собой решений, направленных на достижение определенных целей (повышения прибыли, улучшения конкурентоспособности и так далее) [2, с.53]. Более подробно составляющие внутрифирменного планирования можно увидеть на рисунке 1.

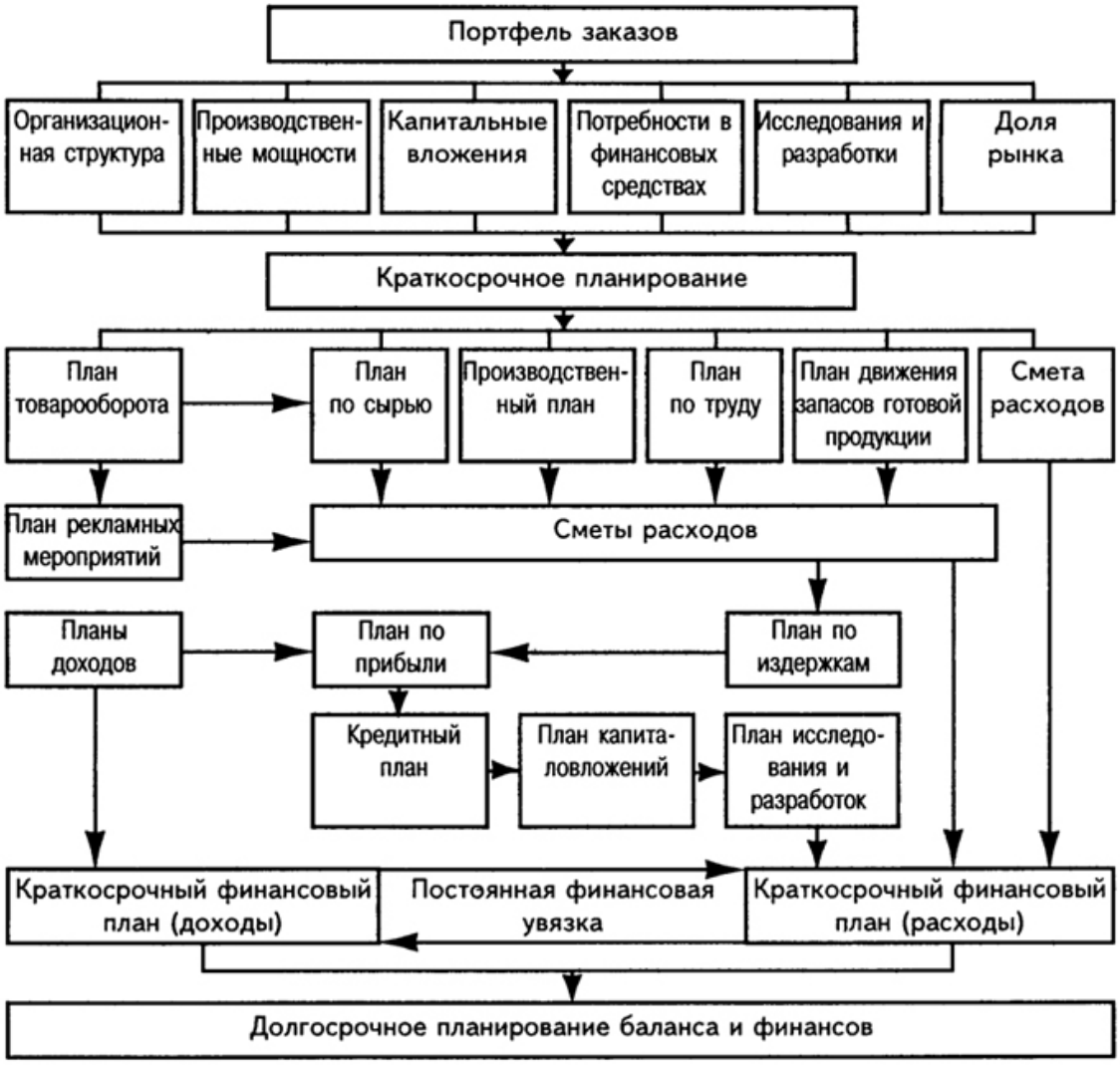


Рис. 1. Схема внутрифирменного планирования

При этом все виды внутрифирменного планирования делятся по следующим признакам:

По особенностям плановых заданий:

– директивное;

– индикативное [3, с.47].

По сроку и степени детализации:

– долгосрочное;

– среднесрочное;

– краткосрочное [4, с.5].

По сути плановых решений:

– стратегическое;

– тактическое;

– оперативно-производственное [5, с.10].

Для того, чтобы компания была конкурентоспособной и занимала лидирующие позиции, неотъемлемой частью внутрифирменного планирования должны стать мероприятия, направленные на контроль качества обслуживания [6, с.59].

На сегодняшний день концепция средств удовлетворения потребностей клиентов анализирует обширный спектр различных моментов сервиса и показана крайне впечатляющим перечнем создателей. Масштаб и многообразие средств удовлетворения потребностей клиентов поражает [7, с.75].

Ассортимент средств обслуживания меняется в зависимости от типа гостиницы. Если сравнить гостиницу с одной звездой и пятизвездочную, можно поразиться тому, насколько они различаются по количеству и качеству предоставляемых услуг. Не в каждом отеле имеется возможность предоставить

хозяйственный сервис постояльцам и давать им полный ассортимент средств обслуживания. Однако везде обязаны стремиться к этому, для того чтобы комплект средств обслуживания целиком соответствовал требованиям посетителей [8, с.50].

Проанализировав все вышеперечисленные факторы, нами был разработан список основных рекомендаций по улучшению сервиса в гостиницах:

Во-первых, выполнение ключевых и более значимых для индустрии гостеприимства правил нынешнего обслуживания:

– наибольшее соответствие оказываемых мер обслуживания условиям постояльцев и особенностям пользования;

– единая взаимосвязь обслуживания с менеджментом, его ключевыми нормами и проблемами;

– эластичность обслуживания, его нацеленность на подсчет изменяющихся условий на бирже и вкусам покупателей [9, с.12].

Во-вторых, формирование требуемых положений для сотрудников сервиса. Сюда входит:

– экономичность зон для работы;

– точная формулировка законов, неотъемлемых для выполнения всеми работниками;

– точная концепция оценки улучшения труда любого работника;

– мотивирование работников, стремление и способность выполнять обязанности предельно результативно;

– концепция роста мастерства работников [10, с.50].

В-третьих, сокращение расходов конструкции руководства компании, предоставляющих обслуживание для путешественников. Чем более продолжительна сеть продвижения заявки, тем выше возможность осуществления погрешности: приемлемой считается подобная конструкция руководства, в котором количество компонентов не достаточно (однако без вреда для улучшения обслуживания) [11, с.26].

В-четвертых, многосторонний, целый, непредвзятый и постоянный надзор за улучшением обслуживания, предусматривающий:

– содействие посетителя в оценивании улучшения и надзора;

– формирование методов и аспектов, позволяющих сопоставить условия теоретических знаний с практическим применением на работе;

– формирование концепций самодисциплины работников;

– непрерывная деятельность с категориями улучшения;

– использование точно скомпоновавшихся аспектов оценивания улучшений оказываемых форм обслуживания;

– формирование отделов надзора, куда вступали агенты разных отраслей: директора, главы подразделений и так далее [12, с.40].

Все эти компоненты необходимо соблюдать в каждой гостинице, так как если будет упущен хотя бы один, то услуга, предоставляемая работниками, будет далека от качественной, и положительного отзыва от постояльцев можно не ожидать. Клиентура не будет увеличиваться, и предприятие потеряет своего покупателя [13, с.51].

Наиболее эффективно эти правила будут работать, если прописывать их заранее в плане действий на будущий период, иначе говоря – сделать частью внутрифирменного плана, а не прорабатывать по ходу работы, успев допустить множество ошибок и потеряв огромное количество уже имеющихся, а также потенциальных клиентов [14, с.50].

Какой вывод можно сделать из всего вышесказанного? Чтобы гостиничная индустрия в России и, в частности, в Приморском крае успешно развивалась, необходимо выполнять ряд обязательных требований. Равнодушный подход к ведению бизнеса не приносит желаемых плодов в условиях жесткой конкуренции, имеющейся на сегодняшний день.

---

1. Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятий / М.С. Абрютина. – М.: Дело и Сервис, 2016.

2. Алексеева, М.А. Планирование деятельности фирмы / М.А. Алексеева. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 245 с.

3. Бунин, И. Бизнес несмотря ни на что 40 историй успеха / И. Бунин. – Центр политических технологий независимый фонд, 2016. – 448с.

4. Владимирова, Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учеб. пособие / Л.П. Владимирова. – М.: Издательский дом «Дашков и К», 2015. – 120 с.

5. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник / И.Н. Герчикова. – 4-е изд. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2014. – 501 с.

6 Грибов, В.Д. Экономика предприятия: учебник. Практикум / В.Д. Грибов. – 3-е изд. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 336 с.

7. Еленева, Ю.А. Экономика и управление предприятием / Ю.А. Еленева. – М.: Высш. шк., 2015. – 624 с.

8. Карташова, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 220 с.

9. Кожекин, Г.Л. Организация производства: учеб. пособие / Г.Л. Кожекин. – М.: Экоперспектива, 2013. – 334 с.
10. Королев, В.И. Менеджмент: учебник / В.И. Королев. – М.: ЭКОНОМИСТЪ, 2016. – 432 с.
11. Лазуткина, Д. Основы маркетинга / Д. Лазуткина. – М.: Прогресс, 2011. – 152 с.
12. Макаров, И.М. Целевые комплексные программы / И.М. Макаров. – М.: Прогресс, 2015. – 306 с.
13. Сафронов, Н.А. Экономика предприятия / Н.А. Сафронов. – М.: ЮРИСТЪ, 2013. – 608 с.
14. Семенов, А.К. Основы менеджмента / А.К. Семенов. – М.: ИТК «Дашков и К», 2016. – 300 с.

Рубрика: Бухгалтерский учет и статистика

УДК: 338

ЗНАЧИМОСТЬ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. Галстян
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Финансовая устойчивость предприятия – сложный и многоэлементный показатель, который дает возможность оценить – насколько предприятие перспективно в обозримом будущем. Анализ финансовой устойчивости базируется на различного рода показателях и позволяет дать прогноз в сфере развития или выявить скрытые резервы для более эффективной деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: *устойчивость, степень показатели, рентабельность, единиц коэффициенты, прибыль, объеме динамика.*

THE IMPORTANCE OF ASSESSING FINANCIAL SUSTAINABILITY IN A BUSINESS

A.A. Galstyan
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The financial firmness of the enterprise is a slogan and multi-element indicator, which makes it possible to assess whether the enterprise is promising in the foreseeable future. The analysis of financial messiness is based on various kinds of indicators and allows you to give a forecast in the field of development or to reveal hidden reserves for more efficient activities.

Keywords and phrases: *stability, indicators, profitability, coefficients, profit, dynamics.*

В рыночных условиях гарантией выживания и основой стабильной позиции компании является ее финансовая устойчивость. Она отражает состояние финансовых ресурсов предприятия, в котором можно свободно маневрировать деньгами, эффективно их использовать, обеспечивать бесперебойный процесс производства и продажи продукции, учитывать затраты на ее расширение и обновление.

Финансовая стабильность обусловлена стабильностью экономической среды, в которой работает предприятие, так и результатами ее работы, активным и эффективным реагированием на изменения внутренних и внешних факторов.

Актуальность темы заключается в том, что обеспечение финансовой стабильности любой коммерческой организации является самой важной задачей ее управления. Финансовое состояние организации можно считать устойчивым, если при неблагоприятных изменениях во внешней среде она сохраняет способность нормально функционировать, своевременно и в полном объеме выполнять свои обязательства по урегулированию с персоналом, поставщиками, банками, платежами в бюджет и внебюджетные фонды, и в то же время выполнять свои текущие планы и стратегические программы.

Финансовые возможности организации почти всегда ограничены. Задача обеспечения финансовой устойчивости – обеспечить, чтобы эти лимиты не превышали допустимых пределов. В то же время необходимо соблюдать требование осмотрительности в финансовом планировании, формирование резервов в случае непредвиденных обстоятельств, которые могут привести к потере финансовой стабильности.

Предпосылкой обеспечения финансовой стабильности организации является достаточный объем продаж. Если выручка от реализации продукции или услуг не покрывает расходы и не обеспечивает получение необходимой прибыли для нормального функционирования, финансовое состояние организации не может быть устойчивым.

Благодаря анализу можно оценивать запланированные и фактические данные, выявлять запасы для повышения эффективности производства, оценивать эффективность, принимать управленческие решения и разрабатывать стратегию развития предприятия.

Таким образом, значимость финансовой стабильности в деятельности предприятия, а также его постоянное поддержание на определенном уровне, благоприятном для организации, и разработка мер, способствующих эффективному росту финансовой устойчивости компании, являются заметными.

Финансовая устойчивость – это окончательный показатель, характеризующий финансовое состояние хозяйствующего субъекта в целом. Финансовая устойчивость отражает баланс финансовых ресурсов, благодаря которым предприятие, свободно маневрирующее денежными средствами, благодаря своему эффективному использованию может обеспечить бесперебойный процесс производства и продажи продуктов и услуг, а также затраты на их расширение и обновление [1]. Финансовая стабильность – это свойство финансового состояния, которое характеризует финансовую устойчивость предприятия.

Финансовая стабильность формируется в процессе всей производственной и хозяйственной деятельности и является основным компонентом общей устойчивости предприятия [3].

Стабильность финансового состояния предприятия зависит от сочетания внутренних и внешних факторов.

Внутренние факторы, влияющие на финансовую устойчивость.

Успех или неудача предпринимательской деятельности во многом зависит от выбора состава и структуры предоставляемых продуктов и услуг. В то же время важно не только заранее определять, что производить, но и определять, как производить, т.е. какими технологиями и какой моделью организации производства и управления действовать. Стоимость производства зависит от принятого решения.

Для устойчивости предприятия очень важно не только общие издержки, но и соотношение между фиксированными затратами и переменными затратами.

Другим важным фактором финансовой устойчивости предприятия, тесно связанным с типами продуктов (услуг) и технологий производства, является оптимальный состав и структура активов, а также правильный выбор стратегии управления. Устойчивость предприятия и потенциальная эффективность бизнеса в значительной степени зависит от качества управления оборотными активами, от того, сколько задействовано текущих активов, а также от размера запасов и активов в денежной форме и т.д.

Если предприятие сокращает запасы и ликвидные активы, оно может ввести в оборот больше капитала и, следовательно, получить больше прибыли. Но в то же время, риск несостоятельности предприятия и остановки производства растут из-за недостаточности запасов. Искусство управления текущими активами заключается в сохранении только минимальной суммы ликвидных средств на счетах предприятия, необходимых для текущей оперативной деятельности.

Следующим значимым фактором финансовой стабильности является состав и структура финансовых ресурсов, правильный выбор стратегии и тактики управления ими. Чем больше у предприятия есть собственные финансовые ресурсы, в первую очередь, прибыль, более спокойная она может себя чувствовать. В то же время важно не только общая масса прибыли, но и структура ее распределения, и, фактически, доля, которая идет на развитие производства.

Большое влияние на финансовую устойчивость предприятия оказывают средства, которые дополнительно мобилизуются на рынке заемного капитала. Чем больше денег может привлечь бизнес, тем выше его финансовые возможности; однако финансовый риск также увеличивается. И здесь большую роль играют резервы как форма финансовой гарантии платежеспособности хозяйствующего субъекта.

Внешние факторы, влияющие на финансовую стабильность.

Термин «внешняя среда» включает в себя различные аспекты: экономические условия управления, преобладающие в обществе технологии и технологии, эффективный потребительский спрос, экономическую и финансово-кредитную политику правительства Российской Федерации и ее решения, законодательные акты по контролю за деятельностью Предприятие, система ценностей в обществе и т.д. Эти внешние факторы влияют на все, что происходит внутри предприятия.

Серьезными макроэкономическими факторами финансовой стабильности являются, кроме того, налоговая и кредитная политика, степень развития финансового рынка, страховой бизнес и внешнеэкономические отношения; обменный курс.

Экономическая и финансовая устойчивость любого предприятия зависит от общей политической стабильности. Значимость этого фактора особенно велика для предпринимательской деятельности в России. Нельзя игнорировать отношение государства к предпринимательской деятельности, принципы государственного регулирования экономики (ее запретительный или стимулирующий характер), отношения собственности, принципы земельной реформы, меры по защите потребителей и предпринимателей при рассмотрении финансовой стабильности предприятие.

Наконец, инфляция является одним из наиболее масштабных неблагоприятных внешних факторов, дестабилизирующих финансовое положение предприятий в России.

В целом финансовая устойчивости предприятия может быть оценена посредством ряда показателей:

– коэффициенты финансовой устойчивости;

– коэффициенты рентабельности;

– коэффициенты ликвидности.

Приведем пример оценки устойчивости действующего предприятии в рамках всего вышесказанного.

Проведем оценку ликвидности организации через относительные показатели – коэффициенты ликвидности, смысл которых в том, что бы сопоставить кредиторскую задолженность с активами (теоретически), используемыми для ее погашения, в таблице 1.

Таблица 1

Оценка ликвидности и платежеспособности ООО «Радужное»

Наименование показателя	Норма	Значение показателя по годам, тыс. руб.			Темп роста			
		2014	2015	2016	2015/2014		2016/2015	
					+/-	%	+/-	%
Степень платежеспособности по текущим обязательствам	< 3	0,235	0,226	0,223	-0,009	96,31	-0,003	98,56
Коэффициент текущей (общей) ликвидности	2	2,137	2,169	2,043	0,032	101,50	-0,126	94,20
Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности или критической оценки	1	0,070	0,802	0,865	0,733	1152,74	0,063	107,83
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,25	0,021	0,055	0,249	0,034	258,49	0,194	450,20
Коэффициент покрытия оборотных активов собственным	Min 0,5	0,782	0,789	0,761	0,007	100,88	-0,028	96,41
Коэффициент маневренности оборотных активов	-	0,010	0,026	0,122	0,016	254,67	0,097	477,92

Степень платежеспособности по текущим обязательствам соответствует рекомендуемому нормативу менее трех единиц максимальное в 2014 г. 0,235 < 3, однако при этом уменьшение на конец периода составляют около 3-5% до 0,223.

Это негативное явление, которое можно перекрыть в дальнейшем увлечением выручки от продаж и сокращением краткосрочных обязательств.

Коэффициент текущей (общей) ликвидности должен иметь значение больше двух, на предприятии это говорит о том, что в 2014 г. на 1 рубль текущих обязательств приходилось 2,137 руб., в 2015 г. – 2,169 руб., увеличение составило 1,5%, в 2016 г.коэффициент снизился – 2,043 руб. на 0,126 руб. или 5,8% по сравнению с 2015 г.

Коэффициент срочной ликвидности не соответствует норме (больше единицы), свидетельствует о том, что в 2014 г. быстро ликвидные активы могли покрыть только 0,07 доли обязательств, в 2015 г. – 0,802 доли, увеличение было значительным за счет повышения размещения средств в денежной форме.

Коэффициент абсолютной ликвидности не соответствует норме и показывает, что в 2014 г. только 0,021 части краткосрочных заемных обязательств может быть при необходимости покрыта немедленно за счет имеющихся денежных средств, в 2015 г. этот показатель возрос вдвое до 0,055, а в 2016 г. стал приближаться к нормативу до 0,249. Повышение произошло за счет повышения вклада предприятия в краткосрочные финансовые вложения.

Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными оборотными средствами является соответствующим нормативу и показывает, что 0,782% оборотных средств может быть профинансировано за счет собственных источников, в 2015 г. эта величина выросла до 0,789% на 0,88%, а в 2016 г., напротив, снизилась до 0,761% из-за непропорционального уменьшения доли нераспределенной прибыли в составе долгосрочных обязательств.

Значение коэффициента маневренности оборотных активов в 2014 г. свидетельствует о небольшой степени подвижности, мобильности оборотных активов, однако уже в 2015 г. показатель растет на 254.67%. а в 2016 г. еще 0,097 единиц.

Проведем расчет показателей финансовой устойчивости предприятия в табл. 2.

Таблица 2

Анализ финансовой устойчивости ООО «Радужное»

Наименование показателя	Норма	Значение показателя по годам, тыс. руб.			Изменение			
		2014	2015	2016	2015/2014		2016/2014	
					+/-	%	+/-	%
Коэффициент автономии	0,6	0,626	0,631	0,608	0,006	100,88	-0,023	96,40
Коэффициент финансовой активности	0,5-0,8	0,598	0,584	0,643	-0,014	97,66	0,059	110,11
Коэффициент финансовой устойчивости	≥ 0,1	0,626	0,631	0,608	0,006	100,88	-0,023	96,40

Коэффициент автономии (коэффициент концентрации собственного капитала, коэффициент собственности) соответствует нормативным значениям, предприятие является крайне независимым от заемного капитала, т.к. его не имеет. В составе обязательств компании выделяется только кредиторская задолженность, однако нельзя забывать о большой доле дебиторской задолженности предприятия, которая частично перекрывает кредит. Все обязательства анализируемого предприятия могут быть покрыты его собственными средствами.

Коэффициент автономии снижается в 2016 г. 3,6%, что означает уменьшение финансовой независимости предприятия, а значит предприятия необходимо начать вкладывать в оборотные активы нераспределенную прибыль, остающуюся на балансе предприятия.

Коэффициент финансовой активности соответствует норме. Количественное выражение финансового рычага показывает прирост чистой рентабельности собственных средств, обусловленный использованием заемных средств. Более того предприятию необходимо обратить пристальное внимание на этот показатель, т.к. финансовый леверидж позволяет оптимизировать соотношение между собственным капиталом и заемными средствами с целью максимизации рентабельности собственного капитала.

Проведем оценку рентабельности предприятия в табл. 3.

Таблица 3

Показатели рентабельности ООО «Радужное»

Наименование показателя	Значение показателя по годам, тыс. руб.			Изменение			
	2014	2015	2016	2015/2014		2016/2014	
				+/-	%	+/-	%
Рентабельность инвестиций с позиции предприятия, %							
Рентабельность активов	0,062	0,078	0,098	0,016	124,8	0,020	125,72
Рентабельность инвестированного капитала	0,096	0,119	0,150	0,024	124,8	0,031	125,72
Рентабельность инвестиций с позиции собственников предприятия, %							
Рентабельность собственного капитала	0,101	0,126	0,158	0,025	124,8	0,032	125,72

По данным таблицы необходимо отметить общую тенденцию роста рентабельности инвестиций как с позиции предприятия, так и с позиции собственников предприятия, что подтверждает эффективное управление затратами организации. Рентабельность активов показывает, насколько предприятие получает прибыли на каждый вложенный рубль, в 2014 г. этот коэффициент составлял 0,062 руб., в 2015 повысился на 0,016 или на 24,8%, а в 2016 еще на 0,020 или 25,72%.

Максимизация этого коэффициента возможна при том, что предприятию необходимо увеличивать выручку, снижать себестоимость и непроизводственные расходы (относимые на прибыль), уменьшать величину активов (за счет избавления от непроизводственных активов, снижения дебиторской и кредиторской задолженности).

Рентабельность инвестированного капитала необходима для обозначения величины чистой прибыли организации на каждый рубль капитала, инвестированного в основную деятельность компании. Значение этого показателя в 2014 г. 0,096 – небольшое по той причине, что предприятие не имеет долгосрочных вложений при небольшой величине чистой прибыли по сравнению с общей выручкой от реализации. В 2015 г. значение рентабельности инвестированного капитала возросло на 0,024 или 24,8%, в 2016 г. на 0,031 или 25,72% в соответствии с изменением прибыли.

Рентабельность собственного капитала показывает, какую прибыль приносит каждый рубль, вложенный в бизнес компании её владельцами. Значение так же, как и предыдущий показателя небольшое – 0,101, однако повышается в следующем отчетном периоде на 0,025 или 24,8%. Правильное использование заёмных средств позволяет увеличить доходы акционеров за счёт эффекта финансового рычага. Такой эффект достигается за счёт того, что прибыль, получаемая от деятельности компании, значительно выше ставки кредита.

Показатели рентабельности продаж предприятия имеют положительные значения. Но норма валовой и операционной прибыли имеют одинаковые значения, т.к. отсутствует иные операционные доходы и расходы предприятия. В 2014 г. они составляли 0,132, в 2015 г. уменьшились на 0,029 в связи с большим темпом увеличения себестоимости по сравнению с выручкой от реализации, что говорит о том, что предприятию необходимо снижать себестоимость и повышать валовую и операционную прибыль как за счет непосредственных продаж, так за счет дополнительного привлечения финансовых ресурсов.

Норма чистой прибыли, между тем, имеет рост как в 2015 г. по сравнению с предыдущим периодом на 28,5%, так и в 2016 г. на 25%, значит темпы роста доходов предприятия опережают темпы расходов.

Однако само значение является крайне низким, всего 0,010 в 2014 г., что говорит о том, что чистая прибыль составляет менее 1% в общем объеме выручки от реализации продукции.

Таким образом, проведенный анализ финансового состояния позволяет отметить независимость, автономность, самостоятельность и финансовую устойчивость предприятия. Об этом свидетельствует расчет соответствующих показателей, основанных на данных бухгалтерской отчетности.

1. Бочаров, В.В. Финансовый анализ / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2011. – 230 с.

2. Исаев, Д. Системы управления эффективностью: методология и информатизация / Д. Исаев // Финансовая газета. – 2013. – №41. – С. 15.

3. Вакуленко, Т.Г. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности / Т.Г. Вакуленко, Л.Ф. Фомина. – СПб.: Герда, 2012. – 298 с.

4. Багиев, Г.Л. Организация предпринимательской деятельности: учеб. пособие / Г.Л. Багиев. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 231 с.

Рубрика: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 65.052

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА НАЛИЧИЯ И КОНТРОЛЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Ю.Е. Гахова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Материальные расходы в составе себестоимости продукции (работ, услуг) в производственных организациях имеют значительный удельный вес, если не являются доминирующими. Очевидно, что уровень расхода материальных ресурсов определяется не только особенностями производства, ценами на материально-производственные запасы, но и подходом к их оценке в учете, порядком признания соответствующих затрат на их содержание в каждом отчетном периоде.

Ключевые слова и словосочетания: *материальные ресурсы, материально-производственные запасы, затраты, контроль над использованием материальных ресурсов.*

THE ORGANIZATION OF THE ACCOUNT OF PRESENCE AND THE CONTROL OF USE OF MATERIAL RESOURCES

Yu.E. Gakhova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Material expenses as a part of product cost (works, services) in the production organizations have considerable specific weight if are not dominating. It is obvious that the level of an expense of material resources is defined not only by features of production, the prices of material and production stocks, but also approach to their assessment in the account, order of recognition of the corresponding costs of their contents in each reporting period.In this regard questions of the account and control over use of material resources at manufacturing enterprises are very urgent.

Keywords and phrases*: material resources, material and production stocks, expenses, control over use of material resources.*

Информация о произведенных организациями затратах и себестоимости готовой продукции (выполненных работ, оказанных услуг) является важнейшей в системе учетной информации. Сопоставляя расходы отчетного периода с полученными доходами, заинтересованные пользователи бухгалтерской отчетности могут получить достоверное представление об эффективности деятельности организации.

Материальные расходы в составе себестоимости продукции (работ, услуг) в производственных организациях, как правило, имеют значительный удельный вес, если не являются доминирующими. В связи с этим вопросы учета материальных расходов весьма важны при формировании себестоимости продукции (работ, услуг) и в большей степени определяют ее величину.

Учет материальных запасов основывается на общих принципах бухгалтерского (финансового) учета, действующей нормативной базе, а также на положениях учетной политики организации [7, с. 23].

В результате вышесказанного актуальной становится тема учета и контроля над использованием материальных запасов, используемых для производства продукции (работ, услуг).

Целью настоящей работы является изучение организации учета наличия и контроля над использованием материальных ресурсов на предприятии.

Объектом исследования выступает – ОАО «Находкинский мясокомбинат» (ОАО «НМК»), специализирующийся на производстве и реализации продуктов из мяса и птицы.

Предметом исследования является практика учета материально-производственных ресурсов на предприятии и система контроля над их использованием.

На реализацию поставленной цели направлено решение следующих задач:

– дать характеристику экономической сущности материально-производственных запасов, рассмотреть вопросы их классификации и оценки;

– представить задачи и нормативное регулирование учета и аудита материально-производственных запасов;

– дать краткую характеристику ОАО «НМК»;

– рассмотреть документальное оформление движения материально-производствен-ных запасов в ОАО «НМК»;

– рассмотреть организацию учета наличия и движения материально-производствен-ных запасов в ОАО «НМК»;

– рассмотреть аудит наличия и движения материально-производственных запасов в ОАО «НМК».

Исследование проводилось на основе использования различных методов научного познания: общенаучных (диалектика, анализ, синтез, системность, комплексность), экономико-статистических (выборочное наблюдение, метод сравнения, графический метод), а также специальных методов, применяемых в бухгалтерском учете (документирование, оценка, калькуляция, счета, двойная запись и балансовое обобщение).

Научная новизна данного исследования заключается в исследовании практического опыта ведения управленческого учета и особенностей аудиторских мероприятий относительно материальных запасов предприятия на производственных предприятиях пищевой промышленности, конечной целью которых является выработка мероприятий по их совершенствованию.

Механизм и специфика учета и аудита материально производственных запасов (МПЗ) в данной выпускной квалификационной работе рассматривается с учетом требований Федеральных законов «О бухгалтерском учете» [23] и «Об аудиторской деятельности» [1], Положений по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/01 [5] и «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 [4], Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденных Приказом Минфина России от 28.12.2001 № 119н [6] и других нормативных документов.

Анализ основных технико-экономических показателей ОАО «НМК» за исследуемый период показал, что предприятие работает стабильно и прибыльно.

Изучив организацию бухгалтерского учета материалов и методику аудита МПЗ можно сделать следующие выводы.

Согласно действующего в РФ плана счетов бухгалтерского учета для обобщения информации о наличии, поступлении и расходовании всех видов материальных ресурсов в ОАО «НМК» отведен счет 10 «Материалы». Отражаемые на этом счете материалы в зависимости от их функциональной роли сгруппированы в субсчета [9, с. 28]. Корреспонденцию по счету 10 «Материалы» ОАО «НМК» можно увидеть в табл. 1.

Таблица 1

Корреспонденция по счету материально-производственных запасов

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Отражена покупная стоимость приобретенных материалов согласно расчетным документам поставщика (без учета НДС)	15	60
Отражена сумма НДС с покупкой стоимости материалов	19\3	60
Отражена стоимость услуг транспортной организации по доставке материалов (безНДС)	15	60
Отражена сумма НДС со стоимости услуг по доставке материалов	19\3	60
Произведена оплата поставщику за материалы (включая НДС)	60	51
Произведена оплата услуг по доставке материалов (включая НДС)	60	51
Материалы оприходованы по учетным ценам	10	15
Предъявлены к вычету суммы НДС, уплаченные по материалам и транспортным услугам	68\1	19\3
Отражено списание материалов в основное производство	20	10
Сторнированы суммы списанных в производство материалов на сумму выявленных отклонений	20	16
Отражена стоимость материалов согласно расчетным документам поставщика (без учета НДС)	10	60
Отражена сумма НДС со стоимости материалов	19\3	60
Произведена оплата за материалы (включая НДС)	60	51
Материалы отпущены в производство на изготовление новых материалов	23	10
Отражены затраты вспомогательного производства на изготовление материалов:		
– начислена амортизация объекта основных средств, используемого при изготовлении материалов;	23	02
– начислена заработная плата работникам, занятым изготовлении материалам;	23	70
– начислен единый социальный налог от сумм оплаты труда.	23	69

Согласно учетной политике ОАО «НМК» в бухгалтерском учете приобретаемые МПЗ отражаются по фактической стоимости. Учет МПЗ на складе ведется сальдовым методом. Отпущенные в производство МПЗ списываются по фактической себестоимости. Готовая продукция учитывается по плановой себестоимости на счете 43. Фактическая себестоимость продукции формируется на счете 40.

При списании сырья и материалов в производство законодательством установлен один из следующих методов оценки указанного сырья и материалов:

– метод оценки по стоимости единицы запасов;

– метод оценки по средней стоимости;

– метод оценки по стоимости первых по времени приобретений (ФИФО) [9, с. 29].

В ОАО «НМК» оценка МПЗ запасов осуществляется по фактической себестоимости.

В ОАО «НМК» отпущенные в производство материальные запасы в налоговом учете списываются по средней стоимости. В целях налогового учета стоимость товарно-материальных ценностей, включаемых в материальные расходы, определяется исходя из цен их приобретения, включая все затраты, связанные с приобретением ТМЦ.

Актуальность контрольных мероприятий по проверке использования материальных ресурсов для производственных предприятий очевидна, поскольку материалы, как правило, составляют более 5% актива их баланса.

В обязанности аудитора, осуществляющего проверку материальных ресурсов, входит:

- подтверждение реальности наличия МПЗ;
- оценка полноценности отражения операций с МПЗ на счетах учета;
- оценка наличия права собственности на имеющиеся МПЗ (фиксация имущественных прав и обязательств по задолженностям);
- достоверность оценки МПЗ и связанных с ними обязательств;
- правомерность выбора и применения принципов учета МПЗ.

Далее аудитор провёл Тестирование по оценке внутреннего контроля и системы бухгалтерского учета в ОАО «НМК» и пришел к следующим выводам:

- оценка системы бухгалтерского учета ОАО «НМК» выявила её недостаточность (неотъемлемый риск равен 70%);

- оценка системы внутреннего контроля показала её достаточность для своевременного обнаружения и предотвращения, исправления существенных искажений и ошибок в отношении остатка средств по счетам бухгалтерского учета и группы однотипных операций (риск средств контроля равен 20%).

Величина (оценка) риска необнаружения характеризует условия, в которых должна проводиться аудиторская проверка. Например, НР = 70%, РСК = 20% то в данной ситуации аудитор может позволить риск необнаружения 35,7%.

В завершении аудиторской проверки было составлено условно-положительное аудиторское заключение, так как за исключением отдельных обстоятельств во всех существенных аспектах отчетность ОАО «НМК»соответствует требованиям действующих нормативных актов.

1. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об аудиторской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2016) //»Собрание законодательства РФ, 05.01.2009, № 1, ст. 15.
2. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ от 12.12.2011, № 50, ст. 7344.
3. Положение по ведению бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации, утверждено приказом Минфина РФ от 29 июля 1998 г. № 34-н (в ред. от 24.12.2010, с изм. от 08.07.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 23, 14.09.1998.
4. Положение бухгалтерского учета и отчетности «Учетная политика предприятия» (ПБУ 1/2008), утвержденное приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н (ред. от 06.04.2015) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 44, 03.11.2008.
5. Положение по бухгалтерскому учету «Учет материально-производственных запасов» ПБУ 5/01», утвержденное приказом Министерства финансов РФ от 09.06.2001 № 44н (ред. от 16.05.2016) // «Российская газета», № 140, 25.07.2001.
6. Методические указания по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденные Приказом Минфина России от 28.12.2001 № 119н (ред. от 24.10.2016) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 11, 18.03.2002.
7. Волков, Н.Г. Учет материально-производственных запасов и неотфактурованных поставок / Н.Г. Волков // «Бухгалтерский учет». – 2016. – № 21. – С. 23-29.
8. Василевич, И.П. Аудиторская проверка материально-производственных запасов / И.П. Василевич //Бухгалтерский учет. – 2016. – № 20. – С. 41-48
9. Ефремова, А.А. Способы учета материальных ценностей / А.А. Ефремова // «Консультант Бухгалтера». – 2015. – № 1. – С. 28-32

Рубрика: Социология управления

УДК 659.111.21

АНАЛИЗ РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ ООО «ЛЕСОЗАВОД», г. Находка

М.С. Грабовская
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Для современной России тема «Анализ рекламной кампании» уже несколько лет не теряет своей актуальности, так как в условиях современного рынка предприятия существуют в режиме повышенной конкуренции. Правильный выбор средств распространения рекламы является важной задачей для

российских предпринимателей. В данной статье будет проводиться анализ рекламной кампании на примере предприятия ООО «Лесозавод», г. Находка.

Ключевые слова и словосочетания: *реклама, рекламная кампания, этапы рекламной кампании, внешняя среда, конкурентоспособность.*

ANALYSIS OF THE ADVERTISING CAMPAIGN OF OOO «LESOZAVOD», NAKHODKA

M.S. Grabovskaya
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

For the modern Russia, the topic "Analysis of the advertising campaign" has not lost its relevance for several years already, as in the modern market the enterprises exist in the mode of increased competition. The right choice of means of advertising distribution is an important task for Russian entrepreneurs. In this article, an analysis of the advertising campaign will be conducted using the example of the enterprise OOO «Lesozavod», Nakhodka.

Keywords and phrases: *advertising, advertising campaign, stages of advertising campaign, external environment, competitiveness.*

Рекламная кампания – комплекс взаимосвязанных рекламных мероприятий, рассчитанных на определенный период времени и предусматривающих применение оптимального набора рекламных средств для достижения рекламодателем конкретной маркетинговой цели. [1, с. 167]

Роль рекламы в современном обществе бывает:

– экономическая (получение прибыли);

– социальная (достижение общественно полезных целей);

– политическая (формирование лояльности к системе управления обществом);

– идеологическая (фактор, влияющий на становление и формирование мировоззрения человека);

– психологическая (воздействует на желания и мечты покупателя, не взывая к его разуму);

– образовательная (в процессе просмотра рекламы, а также внедрения новых технологий товаров и услуг, о которых она вещает, человек может почерпнуть для себя информацию абсолютно из всех сфер жизни);

– эстетическая (культурная) (во многих рекламах очень качественно подобраны цвета, звуки, которые могут повлиять на человека, вызвав в нём желание, реализовать рекламное предложение или хотя бы обратить на неё более пристальное внимание). [2]

Задачи рекламной кампании направлены на итоговый результат. Одно из важнейших условий достижения этого результата – это разработка четкого плана мероприятий.

Основные этапы рекламной кампании:

1) Анализ маркетинговой ситуации;
2) Определение целей рекламы;
3) Определение целевой аудитории;
4) Составление сметы расходов на рекламу и контроль за её выполнением;
5) Выбор средств распространения рекламы;
6) Составление рекламного сообщения или текста;
7) Оценка результатов;
8) Контроль и регулирование плана рекламной кампании. [3]

Рассмотрим рекламную кампанию на примере ООО «Лесозавод». Предприятие занимается розничной торговлей: лесоматериалами, бытовой химией, обоями, напольными покрытиями, красками, лаками, эмалями.

Для того чтобы определить слабые и сильные стороны ООО «Лесозавод», а так же возможности и угрозы данного предприятия, исходящих из внешней среды, проведём SWOT–анализ, представленный в табл. 1.

Таблица 1

SWOT–анализ ООО «Лесозавод»

	Возможности	Угрозы
	Высокий уровень внедрения инноваций Появление новых филиалов фирмы 3.Расширение продуктовой линии	Появление крупного конкурента Неблагоприятные изменения в обменных курсах валют Появление товаров заменителей
Сильные стороны	«Сильные стороны и возможности»	«Сильные стороны и угрозы»
Высокое качество реализуемой продукции	Высокое качество реализуемой продукции поможет расширить продуктовую линию.	Высокое качество реализуемой продукции поможет нам справиться с товарами заменителями.
Развитая сбытовая сеть	Рост объёмов продаж, рост прибыли	Необходим поиск поставщиков с более выгодными ценами
Гибкие цены	Гибкие цены помогут открыть новые филиалы.	Появление крупного конкурента помешает предприятию устанавливать гибкие цены.
Слабости	«Слабые стороны и возможности»	«Слабые стороны и угрозы»
Отсутствие строгой стратегии	Отсутствие строгой стратегии помешает расширить продуктовую линию.	Из–за отсутствия строгой стратегии у компании могут появиться сильные конкуренты
Увеличение издержек производства	Увеличение издержек производства помешает внедрять инновации.	Из–за неблагоприятных изменений в обменных курсах валют у компании увеличатся издержки.
Увеличение себестоимости продукции	Увеличение себестоимости продукции помешает открыть новые филиалы.	Из–за появления товаров заменителей растёт себестоимость продукции.

Рассмотрев слабые стороны и угрозы предприятия можно сделать вывод, что предприятию следует: для устранения сильных конкурентов провести мероприятия по ужесточению стратегии компании; прогнозировать изменения в курсах валют в будущем, иметь денежные средства в разной валюте; проводить маркетинговые исследования с целью выявления потребностей потребителей; продумать возможные модификации выпускаемой продукции; разработать методы по снижению издержек предприятия.

Провести балльную оценку конкурентных преимуществ ООО «Лесозавод» можно с помощью анализа факторов конкурентоспособности, который представлен в табл. 2.

Таблица 2

Анализ факторов конкурентоспособности ООО «Лесозавод»

Параметр	Вес	«ООО Лесозавод»		Конкуренты					
				«Ваша находка»		«наСтройся»		«Строй Торг»	
		оценка	результат	оценка	результат	оценка	результат	оценка	результат
Качество	0,20	5	1	5	1	4	0,8	3	0,6
Стоимость	0,18	4	0,72	5	0,9	2	0,36	3	0,54
Номенклатура	0,11	4	0,44	3	0,33	5	0,55	1	0,11
Уникальность	0,06	4	0,24	2	0,12	5	0,3	4	0,24
Уровень сервиса	0,15	5	0,75	5	0,75	3	0,45	5	0,75
Надежность	0,14	5	0,7	5	0,7	3	0,42	4	0,56
Маркетинг	0,09	3	0,27	5	0,45	3	0,27	4	0,36
Известность	0,07	1	0,07	4	0,28	5	0,35	2	0,14
Итого	1,00	31	4,19	34	4,53	30	3,5	26	3,3

Составив балльную оценку конкурентных преимуществ ООО «Лесозавод» можно сделать вывод, что уровень конкурентоспособности предприятия имеет среднюю позицию и составил (4,19), основным конкурентом является ООО «Ваша Находка» (4,53), уровень других конкурентов достаточно низкий, ООО «наСтройся» (3,5) и ООО «Строй Торг» (3,3). Чтобы повысить конкурентоспособность надо сделать опор на рекламу и ценообразование.

Далее для анализа факторов внешней среды, которые могут негативно отразиться на деятельности организации, был проведен PEST–анализ. Проанализировав данные можно сделать вывод о том, что для улучшения положения на рынке предприятию следует соблюдать действия, а именно: создать нормативные документы, усилить корпоративных дух, платить налоги, разработать стандарты качества в соответствии с законодательством, найти заменители импортных товаров, разработать программы по увеличению объема выпускаемой продукции, заранее исследовать уровень прожиточного минимума на определённой территории, соблюдать трудовой кодекс, соблюдать законодательство, улучшить конкурентную политику, проводить переквалификацию рабочих.

Проведя анализ по методу McKinsey можно сделать вывод, что у предприятия слабые конкурентные преимущества на рынке, имеющем высокую привлекательность. Соответственно организации необходимо повысить свои конкурентные преимущества.

В таблице 3 рассмотрены средства распространения рекламы на предприятии ООО «Лесозавод».

Таблица 3

Средства распространения рекламы ООО «Лесозавод»

Средство рекламы	Выход	Стоимость руб.	Итого руб.
Газета «Из рук в Руки»	Раз в неделю, в месяц 2 раза.	350 1раз/н. 350*2=700	700*12=8400 в год
Радио «Европа плюс»	Раз в день, одна неделя раз в месяц, 3 месяца.	16р/сек.*15=240 в день 240 * 30= 7200 в неделю	7200 * 3= 21600 за 3 месяца, в год.
1 Баннер 3/6	2 месяца	12 800	12 800 *2 = 25 600 за два месяца, в год.
Итого:			55600

По данным таблицы видно, что ООО «Лесозавод» тратит на рекламную кампанию в год 55600 руб. или 12,2% от выручки, а именно: 8400 руб. на рекламу в газете, 21600 руб. на рекламу на радио и 25 600 руб. на рекламу на баннере. Большая часть расходов приходится на рекламу на баннере что составляет 25 600 руб. или 46,1% от всех затрат на рекламу.

Проведя анкетирование среди покупателей ОО «Лесозавод» был сделан вывод, что рекламная кампания предприятия мало эффективна, так как покупатели чаще слышали о ООО «Лесозавод» от своих знакомых, нежели от рекламы в средствах массовой информации.

Следовательно, совершенствование рекламной деятельности должно быть направлено на разработку комплексных рекламных кампаний, включающих в себя недостающие средства рекламы для максимального охвата рынка в соответствии с реализуемой стратегией.

1. Маркетинг: Учебник для вузов / Алексунин В.А. Дашков и К, 2014. – 200 с.
2. Реклама [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B0
3. Основы рекламы: учебник Панкратов Ф.Г., Баженов Ю.К., Шахурин В. Г. Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 538 с.

Рубрика: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 657.1

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПОСТАВЩИКАМИ НА ПРИМЕРЕ ООО «НЭК НАХОДКА», г. Находка

Д.А. Гранкина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В своей деятельности каждая организация сталкивается с необходимостью покупки товаров, материалов, оборудования, основных средств, с оплатой коммунальных платежей и пр. При этом важно правильно провести расчёты с поставщиками товаров и услуг. Актуальность данной работы обусловлена не только современностью вопросов расчётов с поставщиками, но и тем, что данный вид расчётов имеет постоянное место в жизни любой организации, наряду с начислением заработной платы, уплатой налогов и прочими расчётами. Эта тема особенно актуальна в период нестабильной рыночной экономики страны, так как многие контрагенты не имеют возможности расплачиваться по своим обязательствам. Наличие дебиторской и кредиторской задолженностей может стать не только причиной простоев на производстве, но и привести к несвоевременной поставке товаров покупателям и заказчикам, что может негативно сказаться на репутации компании и впоследствии привести к ощутимым финансовым потерям.

Ключевые слова и словосочетания: *расчеты, поставщики, обязательства, кредиторская задолженность, учет, анализ.*

ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND ANALYSIS OF SETTLEMENTS WITH SUPPLIERS BY EXAMPLE LLC NEC NAKHODKA, THE CITY OF NAKHODKA

D.A.Grankina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In their activities, each organization faces the need to purchase goods, materials, equipment, fixed assets, paying utility bills, etc. At the same time, it is important to make correct calculations with suppliers of goods and services. The relevance of this work is due not only to the modernity of settlement issues with suppliers, but also to the fact that this kind of calculations has a permanent place in the life of any organization, along with charging wages, paying taxes and other calculations. This topic is especially relevant in the period of un-stable market economy of the country, as many counterparties do not have the opportunity to pay for their obligations. The presence of accounts receivable and payable can become not only the cause of downtime in production, but also lead to late delivery of goods to customers and customers, which could adversely affect the company's reputation and subsequently lead to tangible financial losses.

Keywords and phrases: *calculations, suppliers, liabilities, accounts payable, accounting, analysis.*

Нормативно-правовой основой исследования являются нормативные акты: Федеральный закон «О бухгалтерском учете», «Об аудиторской деятельности», Налоговый Кодекс РФ, Гражданский Кодекс РФ, Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, Положения по бухгалтерскому учету, Стандарты аудиторской деятельности.

Научно-методическая база исследования – специальная литература по бухгалтерскому учету таких авторов как В.П. Астахов, Г.Ю. Касьянова, Н.П. Кондраков и др. В работе использованы материалы периодических изданий, а также интернет-ресурсы и справочно-правовые системы.

Для нормального функционирования всех звеньев субъекта хозяйствования необходимо иметь достоверную информацию о финансовом состоянии предприятия, в частности кредиторской задолженности. Особое место в кредиторской задолженности занимают многочисленные расчеты с поставщиками и подрядчиками.

Поставщики – юридические или физические лица, которые осуществляют поставу товарно-материальных ценностей, оказывают услуги и выполняют работы, а подрядчики – специализированные

предприятия или физические лица, которые выполняют строительно-монтажные работы при сооружении объектов на основании договоров подряда на капитальное строительство.

Расчеты с поставщиками и подрядчиками занимают весомое место в системе расчетных операций, а также являются важнейшей составляющей бухгалтерской деятельности, поскольку они влияют на формирование основной части денежных поступлений предприятий. Следует отметить, что кредиторская задолженность, как в целом, так и за товары, работы, услуги составляет значительную часть пассивов отечественных предприятий и с каждым годом растет.

Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками, независимо от времени оплаты, ведется на активно-пассивном счете 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками». Данный счет отражает информацию о расчетах за полученные ценности, выполненные работы и оказанные услуги, расчетах по неотфактурованным поставкам (поставки без расчетных документов), услугах по перевозкам, услуги связи и т.п.

На счете 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» также может возникнуть как дебиторская, так и кредиторская задолженность. Дебиторская задолженность возникает по предоплате поставщику за непоставленные товарно-материальные ценности (материалы в пути), кредиторская задолженность – по полученным от поставщика, но неоплаченным ему товарно-материальным ценностям, неотфактурованным поставкам.

Основанием для принятия на учет задолженности перед поставщиками и подрядчиками выступают расчетные документы (счета, счета-фактуры) и документы, подтверждающие факт свершения сделки (приходные ордера, товарно-транспортные накладные, приемные акты, акты о выполнении работ и услуг).

Суммы кредиторской задолженности перед поставщиками и подрядчиками в пределах акцептованных (принятых к оплате) сумм учитываются по кредиту счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками». При этом на стоимость фактически поступивших товарно-материальных ценностей, выполненных работ и оказанных услуг счет 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» корреспондирует со счетами учета приобретенных ценностей (07 «Оборудование к установке», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 10 «Материалы», 20 «Основное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы»)

Кроме того, при получении материальных ценностей от поставщика, одновременно оформляется запись на сумму НДС, подлежащую уплате поставщику по кредиту 60 счета.

При поступлении на склад товарно-материальных ценностей без документов (неотфактурованные поставки) счет 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» кредитуется на стоимость поступивших ценностей, исходя из цены и условий, предусмотренных в договорах.

Обнаружение недостач по поступившим товарно-материальным ценностям, арифметической ошибки при проверке счета, а также несоответствия цен, указанных в договоре и в расчетных документах, в бухгалтерском учете оформляется следующей проводкой:

Дебет 76 Кредит 60 – обнаружены недостачи по поступившим ценностям.

Погашение задолженности перед поставщиками и подрядчиками на суммы выполненных обязательств, в том числе авансы и предварительную оплату, в бухгалтерском учете оформляется по дебету 60 счета и кредиту счетов денежных средств.

Основанием для списания кредиторской задолженности выступает платежный документ (выписка банка с расчетного счета).

При авансовой форме расчетов денежные средства перечисляются по платежному поручению с расчетного счета. Учет выданных авансов ведется обособленно в отдельных регистрах аналитического учета. Пока не будут полностью выполнены и документально оформлены договорные обязательства поставщика, суммы перечисленных поставщикам и подрядчикам авансов будут отражаться по дебету счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», субсчет «Расчеты по авансам выданным». Тем самым у предприятия появляется дебиторская задолженность по счету 60.

Аналитический учет расчетов по счету 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» ведется по каждому предъявленному счету. В свою очередь, расчеты по отдельно взятому поставщику и подрядчику осуществляются в порядке плановых платежей. Данный учет позволяет получить необходимую и точную информации о следующих поставщиках:

– по акцептованным и иным расчетным документам, срок оплаты которых не наступил;

– по неоплаченным в срок расчетным документам;

– по неотфактурованным поставкам.

Большая часть счетов, отражающих движение обязательств организаций, являются счетами учета расчетов. По кредиту данных счетов отражается возникновение кредиторской задолженности или погашение дебиторской, по дебету — возникновение дебиторской задолженности или погашение кредиторской. Исключение составляют счета 63 «Резервы по сомнительным долгам» и 96 «Резервы предстоящих расходов» [2].

В ходе исследования установлено, что дебиторская и кредиторская задолженности – это обязательства, которые должны исполняться надлежащим образом в соответствии с их условиями и требованиями закона, иных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований – в соответствии с обычаями делового оборота или иными надлежащими правилами. Односторонний отказ от исполнения обя-

зательств и одностороннее изменение их условий не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Ведение расчетов с покупателями и поставщиками ООО «НЭК Находка» производится на основании заключенных договоров с контрагентами. Все хозяйственные операции с покупателями и поставщиками отражаются на основании первичной учетной документации.

Приемка и оприходование товаров от поставщиков в ООО «НЭК Находка» производится на соответствующие склады организации. Поступление товаров оформляется на основании договора с поставщиком. По заключенному договору с поставщиком производится поставка товара. Вместе с товаром поставщик предоставляет товарную накладную или акт выполненных работ и оказанных услуг и счет-фактуру.

Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками ООО «НЭК Находка» ведётся на счете 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», на котором учитываются расчеты за полученные в собственность материальные ценности, принятые к оплате работы и услуги.

Организация учета расчетов с поставщиками представляет собой налаженный процесс документального оформления, отражения в синтетических и аналитических регистрах операций расчетных взаимоотношений с контрагентами предприятия по основному виду деятельности.

Завершающим этапом учетного процесса является составление отчетности. Отражение информации о расчетах с поставщиками в бухгалтерской отчетности производится на основании учетной информации, сформированной по данным бухгалтерского учета.

Изучение различных научных подходов к процессу анализа расчетов с поставщиками и покупателями позволило предложить уточнение данного определения, анализ расчетов с поставщиками и покупателями представляет собой обязательный, непрерывно функционирующий процесс, который направлен на обеспечение платежеспособности и финансовой устойчивости хозяйствующих субъектов за счет аккумулирования информационных ресурсов о фактах хозяйственной деятельности организации, выбора наиболее приемлемых методов анализа показателей состояния взаимодействия с организациями партнерами в сфере денежных расчетов на основе договорных отношений [1, с. 32].

Доходность предприятия в основном зависит от скорости оборота капитала. Для соблюдения действующих правил расчетов следует предотвращать их просрочку, способствовать уменьшению кредиторской и дебиторской задолженностей. Чем быстрее осуществляется процесс расчетов, тем эффективнее работает предприятие.

Учетные показатели задолженности по расчетам влияют на ликвидность и платежеспособность, характеризующие финансовое состояние каждого отдельного предприятия и государства вообще, влияют на уровень их инвестиционной привлекательности, кредитоспособности и общей рентабельности. Задолженность перед поставщиками возникает из-за разрыва во времени от момента перехода права собственности на приобретенные товары, выполненные работы или оказанные услуги до момента их оплаты.

О.В. Уханова [6, с. 223] предлагает усовершенствовать анализ расчетов с поставщиками путем создания таблицы, где будет видна задолженность каждому поставщику по договорам, сроками погашения задолженности по графику и фактически. Эго даст возможность определить по каждой операции, соблюдение сроков поставки товарно-материальных ценностей и своевременность расчетов. Хозяйственные операции должны отображаются только на основании своевременно и правильно оформленных документов с заполнением всех реквизитов предприятия.

С.К. Байдыбековой [2, с. 64] предложена методика анализа текущих обязательств, которая заключается в изучении структуры текущих обязательств, их оборачиваемости, определении степени платежеспособности и ликвидности предприятия, которые рассчитывают на основе данных финансовой отчетности, а также в осуществлении расчета предельной суммы текущих обязательств под влиянием таких факторов, как доходы, расходы деятельности, оборотные активы предприятия. Это будет осуществлено с целью восстановления платежеспособности предприятия и предотвращения его банкротства.

Рассмотрим показатели расчетов с поставщиками в структуре дебиторской и кредиторской задолженностей ООО «НЭК Находка» за период с 2014 по 2016 год.

Таблица 1

Структура дебиторской задолженности ООО «НЭК Находка» за 2014 – 2016 гг.

Показатели	2014 год		2015 год		2016 год	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
1	2	3	4	5	6	7
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	7848	42,6	6017	28,2	10567	53,9
Расчеты с покупателями и заказчиками	7812	42,4	13966	65,5	7930	40,4

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
Расчеты по налогам и сборам	2727	14,8	1135	5,3	986	5
Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	47	0,26	209	0,9	82	0,4
Расчеты с подотчетными лицами	3	0,02	15	0,1	22	0,1
Расчеты с персоналом по прочим операциям	-	-	(1)		(1)	
Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	-	-	-	-	27	0,2
Итого дебиторская задолженность	18437	100	21340	100	19613	100

Проанализировав таблицу 1 можно сделать вывод, что за весь анализируемый период наибольшую долю в структуре дебиторской задолженности занимала дебиторская задолженность, возникающая из расчетов с покупателями и заказчиками и с поставщиками и подрядчиками.

Произведем анализ структуры кредиторской задолженности, который представлен в таблице 2.

Таблица 2

Структура кредиторской задолженности ООО «НЭК Находка» за 2014 – 2016 гг.

Показатели	2014 год		2015 год		2016 год	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	4018	14,1	13418	27,4	9635	29,3
Расчеты с покупателями и заказчиками	21566	74,9	28143	57,4	17810	54,2
Расчеты по налогам и сборам	3455	11,2	7836	16	6673	20,3
Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	149	0,5	14	0,03	22	0,1
Расчеты с персоналом по оплате труда	(779)	-	(373)	-	(1397)	-
Расчеты с подотчетными лицами	14	0,5	-	-	-	-
Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	-		-	-	-	-
Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	8	0,01	-	-	130	0,4
Итого кредиторская задолженность	28417	100	49038	100	32873	100

Проанализировав таблицу 2 можно сделать вывод, что за весь анализируемый период наибольшую долю в структуре дебиторской задолженности занимала кредиторская задолженность, возникшая из расчетов с покупателями и заказчиками, но она за исследуемый период снизилась с 74,9 % до 54,2 %. Возросла доля кредиторской задолженности, возникшей из расчетов по налогам и сборам и по социальному страхованию.

Таблица 3

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	18437	21340	19613
Итого кредиторская задолженность, тыс. руб.	28417	49038	32873
Коэффициент покрытия задолженности	0,65	0,43	0,60

Значение коэффициента покрытия задолженности в 2016 году составило 0,60, что ниже значения 2014 года на 0,05 п. Вообще соотношение дебиторской и кредиторской задолженностей должно равняться единице, что свидетельствует об уравновешивании задолженностей.

Итак, кредиторская задолженность ООО «НЭК Находка» превышает дебиторскую задолженность, это свидетельствует о том, что организация финансирует свою деятельность за счет кредиторов. Тем не менее, предприятие старается приблизить значение данного коэффициента к оптимальному значению – единице.

Далее необходимо изучить качество и ликвидность дебиторской задолженности. Одним из показателей, используемых для этой цели, является период оборачиваемости дебиторской задолженности. Сведем и проанализируем полученные расчеты в таблицу 4.

Таблица 4

Показатели	Единицы из-	2014 год	2015 год	Абсолютное отклонение, (+,-)	2016 год	Абсолютное отклонение, (+,-)
Оборачиваемость	раз	6,21	4,99	-1,22	5,48	0,49
Период погашения	дней	57,97	72,14	14,17	65,7	-6,44

Анализируя показатели оборачиваемости дебиторской задолженности можно сделать вывод, что состояние расчетов с дебиторами на протяжении анализируемого периода изменилось. В 2016 году возросла незначительно оборачиваемость дебиторской задолженности до 5,48. В то же время в 2016 году снизился по сравнению с 2015 годом период погашения дебиторской задолженности на 6,44 дня и составил 65,7 дней.

Анализ дебиторской задолженности необходимо дополнить анализом кредиторской задолженности. Методика анализа кредиторской задолженности аналогична методике анализа дебиторской задолженности.

Таблица 5

Показатели	Ед. изм.	2014 год	2015 год	Абсолютное отклонение, (+,-)	2016 год	Абсолютное отклонение, (+,-)
Оборачиваемость	раз	3,26	2,41	- 0,85	2,58	0,17
Период погашения	дней	110,43	149,38	38,95	139,53	-9,85

Анализируя показатели оборачиваемости кредиторской задолженности можно сделать вывод, что состояние расчетов с кредиторами несколько изменилось. В 2015 году снизилась оборачиваемость на 0,85, в 2016 году она незначительнось повысилась на 0,17. Также в 2015 году возрос период погашения кредиторской задолженности на 38,95 дней, в 2016 году произошло снижение данного показателя на 9,85 дней.

Многообразие субъектов взаимоотношений ООО «НЭК Находка» по расчетам по кредиторской задолженности, с учетом различного механизма их правового регулирования и организационных схем осуществления, позволяет судить о сложности проблемы эффективного управления ею. Действительно, текущее финансовое благополучие ООО «НЭК Находка» в значительной мере зависит от того, насколько своевременно оно отвечает по своим финансовым обязательствам.

Важность анализа и управления кредиторской задолженностью обусловлена еще и тем, что, составляя значительную долю текущих пассивов ООО «НЭК Находка», ее изменения заметно сказываются на динамике показателей его платежеспособности и ликвидности.

Как процесс совершенствования ведущими учеными осуществлена классификация долгов предприятия перед поставщиками и подрядчиками по срокам: со сроком погашения до трех месяцев; от трех до шести месяцев; более шести месяцев.

На предприятиях Российской Федерации для усовершенствования учета расчетов с поставщиками и подрядчиками нужно усовершенствовать не только теоретические разработки в системы учета текущих обязательств, но и практические внедрения. Разработать схему документирования расчетов между поставщиками и покупателями в зависимости от сроков и форм оплаты, схему документооборота расчетов с поставщиками и подрядчиками на предприятии. Это позволит полностью раскрыть учетную информацию для эффективного управления хозяйственной деятельностью предприятий.

Совершенствование существующей системы учета текущих обязательств возможно лишь при условии ее унификации с между народно й, но при одновременном учете национальных особенностей.

Это позволит полностью раскрыть учетную информацию для эффективного управления хозяйственной деятельностью предприятий.

Основными элементами контроля операций по обеспечению осуществления расчетов с поставщиками и подрядчиками предприятия и фактов их изменения являются:

– объекты – договоры, заключенные предприятием; расчетные операции; записи в первичных документах, учетных регистрах и отчетности; хозяйственные операции по учету фактов изменения обязательств в контексте расчетов с поставщиками и подрядчиками; информация о нарушениях и злоупотреблениях в ведении учета, которые нашли документальное подтверждение в актах ревизии, проверок, выводах аудиторов, постановлениях правоохранительных органов;

– субъекты – собственник и подразделения предприятия. которые выполняют контрольные функции по формированию расчетов с поставщиками и подрядчиками (юридический отдел, отдел снабжения, бухгалтерия. отдел экономического анализа, планово-финансовый отдел, отдел маркетинга).

Контроль процесса снабжения начинается с оценки потенциального поставщика и качества сырья, материалов. оборудования, энергоносителей, других ресурсов и услуг, приобретаемых предприятием. После подписания договоров контролером проверяется факт выполнения договорных отношений и расчетной дисциплины.

Одной из важнейших задач эффективной организации системы внутреннего контроля операций по обеспечению выполнения договорных обязательств на предприятиях является регламентирование его осуществления, то есть закрепление соответствующего порядка исполнения контроля в соответствующих приказах или положениях и формирование системы внутренних распорядительных документов:

– положении об учетной политике (в части урегулирования особенностей учетного отражения исполнения и изменения обязательств предприятия);

– положении о филиалах, представительствах, обособленных подразделениях (определение особенностей исполнения и изменения обязательств филиалами, представительствами, обособленными подразделениями с целью оценки их влияния на финансовое состояние предприятия в целом);

– положении о договорной работе;

– графике документооборота (фиксация движения первичных учетных документов и отслеживание расчетов с поставщиками и подрядчиками предприятия);

– положении о службе внутреннего контроля (раскрытие и закрепление функциональных обязанностей избранных субъектов контроля за подконтрольным объектом);

– должностных инструкциях работников (определение контрольных функций и реализация процедур контроля по выбранному объекту проверки).

Планирование снабженческих операций на предприятии предусматривает сбор входящей информации и ее анализ:

– определение ключевых факторов экономической ситуации;

– подбор входной информации, что касается поставщиков-производителей материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий, топлива, энергии, запасных частей и т. д. на основе бюллетеней, справочников, прессы, прайс-листов;

– анализ информации (анализ работы отдела, анализ плана, анализ поставщиков, анализ затрат, анализ риска);

– формирование плана на будущий период (специфические задачи, выработки альтернативного плана на случай непредвиденных ситуаций, пути достижения целей, организационные мероприятия, тактика действий, методы проверки плана).

Процесс снабжения в широком понимании означает общее руководство снабженческой деятельностью, осуществление которого возложено на специализированный отдел. Задачей отдела снабжения является определение уровня затрат на организацию снабжения, осуществление политики в отношении поставщиков, заключение договоров. В узком смысле под управлением снабжения понимают процесс планирования и ежедневного руководства обеспечением поставок для производственных и непроизводственных нужд предприятия [3, с. 91].

Отдел снабжения отбирает из массива поставщиков таких, которые обеспечивают качество по приемлемому уровню цен и регулярность поставок. Особое внимание обращается на условия расчетов и доставку наиболее экономичным способом с целью снижения транспортных и складских расходов.

Нужно учитывать, что решения по поставкам принимаются в условиях, когда часто изменяются как внешние факторы хозяйствования (экономические, политические, социальные, культурные, технические, законодательные, юридические, рынок, конъюнктура, предложение), так и внутренние (план поставки и задачи, связи предприятия, взаимоотношения с другими отделами, изменение ассортимента), что порождает определенные проблемы и ограничения.

Ключевая роль и место бухгалтерского учета расчетов с поставщиками и подрядчиками заключается в налаживании системы своевременного информирования управленцев о моменте наступления исполнения обязательств, как со стороны контрагентов, так и со стороны самого предприятия с целью принятия решений и оперативных мер [4, с. 42].

Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками является важнейшим участком бухгалтерской работы, поскольку на этом этапе формируется основная часть доходов и денежных поступлений предприятий. С помощью расчетов можно, с одной стороны, направить и обеспечить предприятия сырьем и др., а с другой осуществить реализацию готовой продукции.

Усовершенствовать учет расчетов с поставщиками возможно путем создания таблицы, где будет видна задолженность каждого поставщика по договорам, срокам погашения задолженности по график' и фактически. Это даст возможность определить по каждой операции соблюдение сроков поставки товарно-материальных ценностей и своевременность расчетов. Хозяйственные операции должны отражаются только на основании своевременно и правильно оформленных документов с заполнением всех реквизитов предприятия [5, с. 149].

Считаем целесообразным применение регистров накопления и группировки данных о расчетах с поставщиками и подрядчиками для последующего переноса в Журнал-ордер.

Совершенствование существующей в России системы учета расчетов с поставщиками и подрядчиками возможно лишь при условии ее унификации с международной, но при одновременном учете национальных особенностей. Это позволит полностью раскрыть учетную информацию для эффективного управления хозяйственной деятельностью предприятий.

Приведенные выше предложения должны способствовать совершенствованию методики учета и контроля кредиторской задолженности за товары, работы, услуги и улучшению расчетной дисциплины.

Выводы. В современных условиях тщательно поставленный учет расчетных операций, а также своевременный оборот денежных средств оказывают значительное влияние на финансовые результаты предприятия. Одним из приоритетных направлений совершенствования управления предприятием является организация детального учета необходимой информации о состоянии расчетов с поставщиками и подрядчиками, которая формируется в системе бухгалтерского учета и ее предоставление заинтересованным сторонам с целью принятия решений.

1. Астафурова, И.С. Актуальные методы анализа расчетов с поставщиками и покупателями / И.С. Астафурова, И.В. Разгонина // АНИ: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 3(16). – С. 31-33.

2. Байдыбекова, С К. Совершенствование учета расчетов с дебиторами и кредиторами / С.К. Байдыбекова // Управленческий учет. – 2015. – №6. – С. 63-71.

3. Калугина, О.В. Направления совершенствования учета расчетов с поставщиками на сельскохозяйственных предприятиях / О.В. Калугина, Н.П. Адинцова // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2016. – №3-1 (71). – С. 90-92.

4. Муллинова, С.А. Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками / С.А. Муллинова // Концепт. – 2015. – №7. – С. 41-45.

5. Светличная, А.С. Учет и контроль расчетов с поставщиками и подрядчиками / А.С. Светличная // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2015. – №5-1. – С. 148-153.

6. Уханова, О.В. Бухгалтерский учет расчетов с поставщиками и покупателями, пути решения / О.В. Уханова // Образование, наука и современное общество: Актуальные вопросы экономики и кооперации: Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов: в 5 ч // Белгородский университет кооперации, экономики и права. – 2013. – С. 223–228.

Рубрика: Социология управления

УДК: 331.08

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.Г. Дингес
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Проблемы мотивации актуальны для любой современной организации, так как именно посредством мотивации можно удержать и стимулировать кадры. О формах и видах мотивации говорят труды отечественных и зарубежных исследователей, тем не менее аспект повышения производительности труда организации через систему мотивации освещён достаточно слабо.

Ключевые слова и словосочетания: *мотивация, моральное поощрение, материальное поощрение, кадры, человеческие ресурсы.*

SOCIAL JUSTIFICATION OF MORAL ENCOURAGEMENT OF PERSONNEL AS INSTRUMENT OF INCREASE IN LABOR PRODUCTIVITY OF THE ORGANIZATION

E.G. Dinges
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Problems of motivation are urgent for any modern organization as by means of motivation it is possible to hold and stimulate shots. Tell works of domestic and foreign researchers about forms and types of motivation, nevertheless the aspect of increase in labor productivity of the organization through system of motivation is covered rather poorly.

Keywords and phrases: *motivation, moral encouragement, material encouragement, shots, human resources.*

Нестабильная экономика современной России повлекла за собой негативные тенденции в большинстве сфер жизнедеятельности. Конечно же, фактор нестабильности валюты, инфляционного роста не мог пройти незаметно для социально-экономической составляющей. Исходя из этого, для преобладающего числа населения основным фактором выступает заработная плата и, конечно же, дополнительные выплаты к ней.

В контексте сказанного целесообразным видится рассмотрение системы мотивационных стимулов в виде их нематериального формата.

Научная новизна здесь заключается в том, рассматривается сочетание установленной оплаты труда, определение её доли и возможные средства дополнительных выплат. Очень часто рассматривается прецедент участия работника в формировании прибыли, так как именно этот механизм провоцирует работника к активным выполнениям своих профессиональных функций. Что приносит компании максимальную пользу и формирует финансовые ориентировки для сотрудников [3, с.34].

Целесообразно прописывать в трудовых соглашениях или контрактах все возможные формы как морального, так и материального стимулирования, определять ключевые позиции, достигнув которые сотрудник будет вознаграждён. Такие пункты контракта необходимо анализировать и актуализировать каждый год.

Значимость этих действий обусловлена тем, что для каждого работника система мотивационных принципов всегда будет во главе угла. Следует осуществлять привязку оплаты труда к объему реализации, т.к. в этом случае при росте производительности увеличится выручка, а, следовательно, и чистая прибыль компании.

Цель данной статьи: раскрыть социальное обоснование морального поощрения персонала как инструмента повышения производительности труда организации. Достичь данную цель можно, решив следующие задачи:

– проанализировать социальное обоснование морального поощрения персонала;

– определить основные проблемы, касающиеся политики поощрения персонала в современных условиях.

Методы, используемые при написании данной статьи, – идеализация, моделирование.

Основная проблема, касающаяся заработной платы в России, – это ее недифференцированность. Так, в научной литературе отмечено: «Заработная плата – денежное вознаграждение за цену доставленных работниками услуг (выполняемых видов работ) в процессе производственной деятельности. Часто под заработной платой понимают ставку материального вознаграждения по данному рабочему месту».

Что полностью не отражает содержание заработной платы, так как не учитывает полный объем и качество работ. Заработная плата, как форма денежного вознаграждения за выполненный труд, должна быть объективной и исходить из «цены доставленных услуг». Эту цену установить не просто, но необходимо, иначе необъективные денежные вознаграждения не будут оказывать стимулирующего воздействия на работников и могут отрицательно сказаться на результатах его труда [4, с.51].

Трудности установления заслуженной заработной платы и льгот сотрудникам связаны с квалификацией их занятий и профессиональным мастерством. При одной и той же классификации занятий цена доставленных услуг может быть разной. У категории работников с высокими качественными характеристиками она будет приближаться к абсолюту. И, наоборот, в производственных звеньях, где работники имеют низкие качественные характеристики, эта доля будет минимальной.

Поэтому материальное стимулирование должно быть дифференцированным и отвечать цене доставленных услуг. Материальное вознаграждение не должно быть застывшим. Его необходимо адапти-

ровать к качественным характеристикам работников, подкрепляемым высоким уровнем производительности труда и высоким качеством работы».

К уже существующим на предприятиях формам материального стимулирования рекомендуется добавить:

– повышение заработной платы при увеличении производительности труда (в твердо зафиксированном процентном соотношении);

– систему премирования по результатам работы подразделений за период;

– участие в прибылях (формирование поощрительного фонда из прибыли);

– планы дополнительных выплат (подарки, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, связанных с работой и т.п.) [1, с.50].

Именно эти способы материального стимулирования являются наиболее распространенными. Однако руководству компании необходимо разработать такую стратегию, которая позволяла бы соблюсти баланс между следующими противоположными интересами компаний:

– обеспечение стабильного дохода сотрудников компании, то есть поддержание гарантированной оплаты труда на должном уровне.

– выделение большого объема средств для дополнительного поощрения наиболее эффективно работающих сотрудников.

При увеличении выработки на 15% к основным производственным рабочим будет применен такой фактор материального стимулирования, как рост заработной платы на 10%.

Среди нематериальных стимулов, по статистике, наиболее важным является психологический климат, существующий в компании. Причем большое значение придается как взаимоотношениям с коллегами, так и с руководством.

Внутренняя среда компании так же очень сильно влияет на эффективность труда персонала. Грамотному руководителю необходимо вкладывать денежные средства в компанию и в составляющие комфорта, тем самым поддерживая и создавая благоприятный климат в коллективе. Конечно же, такие действия не будут приносить материальной отдачи, но они повысят моральный комфорт сотрудников и производительность труда. Всё это станет благоприятной мотивационной средой.

Искусство начальника заключается в умении рассредоточивать человеческие ресурсы, при котором сотрудники очень максимально чувствовали бы собственную полезность и получали бы удовлетворение от выполняемой работы. В данном случае понимание собственной значительности будет для сотрудников необходимым мотивационным моментом. Другими сильными стимулирующими причинами для сотрудников имеют все шансы быть вероятность продвижения по карьерной лестнице и вероятность собственной самореализации[4, с.22].

Конечно же, такие действия необходимо поощрять, не все, идет к тому направлению восприятия, что мотивировать они станут только тех людей, которые нуждаются в процессе замотивированности. В неприятном случае, итог станет прямо пропорциональным. Огромное значение содержит еще момент собственного примера начальника. Невозможно достичь действенной работы персонала, в случае если руководитель не вдохновляет их к данному собственными поступками.

Факторы нематериального стимулирования могут сыграть свою роль, по моему мнению, лишь при грамотном управлении персоналом. Хотя эту ситуацию также можно рассматривать под разными углами.

С одной стороны, каждый специалист заинтересован в дальнейшем обучении, в комфортном, оборудованном по последнему слову техники рабочем месте. Затраты в среднем на дополнительное образование составят приблизительно 100 тыс. рублей.

Оптимально для предприятия средних размеров оставить из управленческого персонала, начальников отделов и по одному – двум подчиненному к ним. В случае нехватки рабочих сил можно прибегнуть к таким услугам как лизинг персонала, консультации в специализированных фирмах (юридических, аудиторских, консалтинговых и т.п.).

Не обращая внимания на критику общественных моментов мотивации их невозможно не заметить. Основной момент заключается в том, что те мотивационные факторы, которые как оказалось, популярны на Западе, не содержат такого воздействия на массу российского трудоустроенного общества, т.к. уровень жизни в РФ все ещё располагается за отметкой ниже среднего. Не менее важна и та составляющая, что большинство отечественных компаний должны больше обращать внимания на процесс замотивированности работников. Возможно, соблюдая это условие, будет правильным спрогнозировать рост прибыли предприятия [1, с.17].

Внедрение программ стимулирования труда всякий раз подразумевает под собой наличие расходов, но эффект, который они имеют все шансы достичь, более чем важен. Так как раз работники считаются ключевым ресурсом успеха любой фирмы. Эффективность их работы определяет итог работы организации. Добиться большей отдачи возможно лишь только в случае, если выгоду от труда сотрудника содержит и фирма, и он сам. Вследствие этого для заслуги лучших итогов работы фирмы нужно отыскать те мотивы, которые движут любым сотрудником в его работой, и создать ему эти обстоятельства, для того, чтобы он имел возможность и желал исполнить установленные перед ним цели.

Комплекс штрафов за плохое выполнение работы и ненадлежащее поведение во время рабочего дня станет считаться добавочным стимулирующим моментом в поддержании дисциплины и организованности персонала.

Очень важно понимать, что необходимо каждому сотруднику про выполнении работы. Чего он ждёт в результате. Именно понимание этого должно стать базой эффективного поощрения. Форм последнего великое множество: материальные стимулы, корпоративный дух, осознание форм корпоративной культуры, получение удовлетворённости от работы, возможность карьерного роста и многое другое.

Определение потребностей работника должно происходить до его приема на работу и постоянно корректироваться по ходу трудовой деятельности. Однако задача эта не столь проста, чтобы можно было уложить ее в определенную схему. Дело в том, что далеко не все потребности человека проявляются явно. Если работник испытывает скрытую потребность в чем-либо, он будет искать возможность для ее удовлетворения. Если же она так и будет оставаться неудовлетворенной, то это будет отражаться на поведении сотрудника и явится серьезным демотивирующим фактором[2, с.50].

Поэтому необходимо пытаться выявить все потребности работника, а так же понять, какие из них являются доминирующими. Но следует помнить, что мотивы, движущие работником, не являются постоянными, и их необходимо постоянно отслеживать. Таким образом, первым этапом стратегии материального и морального стимулирования компании должна быть выработка системы мероприятий, направленных на изучение потребностей персонала.

Следующим шагом данной стратегии видится определение тех форм стимулирования персонала, которые организация имеет возможность применить в собственной работе. Тут принципиально точно понимать, что компания имеет возможность разрешить для себя использовать лишь только те меры мотивационного влияния, внедрение которых доставит ей действительную выгода. Издержки на вспомогательное стимулирование сотрудников не обязаны превосходить отдачу, которую фирма получит от их использования. Возможно, создать программы стимулирования труда, впрочем, они не принесут ни малейшего эффекта, в случае если не станут верно адресованы.

Без соблюдения вышеназванных условий невозможно рассчитывать на то, чтобы были привлечены высококвалифицированные специалисты. Именно создание благоприятной атмосферы является базовым для эффективной работы компании и такая компания может рассчитывать на отдачу со стороны работников.

Можно сделать выводы, что рассмотренные формы и методы стимулирования наиболее оптимальны, апробированы и являются максимально действенными в российских условиях. Так же исследуемая система применения методов стимулирования не только способна удержать квалифицированный персонал, повысить его производительность и значительно повысить объём производства.

Внедрение предложенных мероприятий не может не отразиться на экономических результатах работы компании. Мероприятия нацелены на эффективность экономическую рентабельность и отдачу со стороны персонала.

1. Алексеева, М.М. Планирование деятельности фирмы / М.М. Алексеева. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 246 с.

2. Богдановская, Л.А. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Л.А. Богдановская. – 2-е изд. – М.: Выш. шк., 2015. – 363 с.

3. Бондарь, И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики / И. К. Бондарь.- М.: Наука, 2014 – 152 с.

4. Бухалков, М.И. Внутрифирменное планирование: учебник / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 392 с.

5. Ворст, И. Экономика фирмы / И. Ворст. – М.: Высшая школа, 2015. – 124 с.

6. Горемыкин, В.А. Планирование на предприятии: учебник / В.А. Горемыкин.– М.: Филинъ, 2013. – 105 с.

Рубрика: Социология управления

УДК 334.021

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ОПТИМИЗАЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕРСОНАЛА

В.А. Жарова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В последнее время в российских организациях отмечается повышенное внимание к трудовым ресурсам, как рычага в повышении эффективности деятельности предприятия. Рабочее время во всех социально-трудовых и производственно-технологических системах служит надежной мерой оценки конечных результатов деятельности различных категорий персонала. Чем полнее используются ресурсы рабочего времени каждым работником, тем больше при прочих равных условиях производится продукции, выполняется работ или оказывается рыночных услуг предприятием своим заказчикам. Формирование оптимальной кадровой политики является важнейшей задачей для российских организаций. Ее ключевым компонентом должна стать программа оптимизации использования рабочего времени персонала

Ключевые слова и словосочетания: *персонал, управление персоналом, человеческий капитал, рабочее время, объект нормирования длительности трудовых процессов, использование рабочего времени.*

DEVELOPMENT OF THE PROGRAM OF OPTIMIZING USE OF WORKING TIME OF PERSONNEL

V.A. Zharova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Recently, Russian organizations have paid special attention to labor resources, as a lever in increasing the efficiency of the enterprise. Working time in all social-labor and production-technological systems serves as a reliable measure for assessing the final results of activities of various categories of personnel. The more fully the resources of working time are used by each employee, the more other things being equal, the products are produced, the works are performed or the market services are provided to the enterprise by its customers. The formation of an optimal personnel policy is the most important task for Russian organizations. Its key component should be the program to optimize the use of staff time.

Keywords and phrases: *personnel, personnel management, human capital, outplacement, personnel diagnostics, competitive advantage.*

Рабочее время – это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели. Вместе с тем под рабочим временем понимается период, в течение которого работник находится на предприятии в связи с выполняемой им работой [1].

В рыночной экономике рабочее время служит универсальным показателем рациональности всех существующих и проектируемых систем производства и управления. Каждая такая система организации трудовых и производственных процессов признается наиболее эффективной, если ее функционирование при прочих равных условиях осуществляется с минимальными затратами производственных ресурсов и рабочего времени. При этом стоимость рабочего времени персонала в любой экономической системе определяется в целом стоимостью факторов производства, состав которых определяется рамками и наполняемостью производственных процессов. Стоимость затрат времени в целом соответствует объединенному потенциалу развития каждой организации. В любой системе оптимальное использование рабочего времени персонала служит первым главным признаком взаимосогласованной организации трудовых, технологических и производственных процессов на предприятии.

С позиций трудового законодательства рабочее время ппрсонала представляет собой установленный законом и регламентированный период времени работы для каждого участника процесса производства. В современных условиях таким временным рабочим периодом в Российской Федерации явля-

ется рабочая неделя продолжительностью сорок часов. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня или рабочей смены составляет 8 рабочих часов [2].

В соответствии со ст. 91 ТК РФ под рабочим временем персонала следует понимаеть время, в продолжение которого сотрудник в соответствии с правилами внутриорганизационного трудового распорядка и условиям коллективного или индивидуального трудового договора обязан выполнять трудовые обязанности, а также прочие временные периоды, которые в соответствии с законами и нормативными правовыми актами следует отнести к рабочему времени [3].

Рассмотренное определение позволяет сделать выводы о том, что в понятие рабочего времени персонала с позиций права входят не только периоды прямого выполнения сотрудником служебных обязанностей, но и прочие периоды, входящие в состав рабочего времени в соответствии с действующим законодательством. Следовательно, понятие рабочего времени персонала с точки зрения права подразумевает и отдельные производственные потери, которые признаются экономическими науками [4].

На сегодня проблема оптимизации использования рабочего времени персонала пока не имеет определенного общепризнанного решения. Методика его совершенствования пока еще недостаточно разработана для практического применения, т.е. могут использоваться лишь отдельные состоявшиеся диагностические процедуры. Но максимально полный и достоверный объем информации может предоставить только целостная программа, включающая в себя процессы исследования использования рабочего времени, нормирования и контроля рабочего времени персонала [5].

Исследование использования рабочего времени и срока использования оборудования проводится исключительно на имеющемся рабочем месте с использованием прямых наблюдений (аналитическо-исследовательский прием) с целью:

- определения структуры использования рабочего времени, ликвидации потерь и непроизводительных затрат путем рабочего времени за счет рационального использования параметров технологических линий, повышения уровня проектирования труда и производства;
- анализа используемых приемов и методов труда;
- выявления перспективного варианта состава и поэтапности исполнения составных процессов в составе трудовых операций;
- установления норм и нормативов;
- поиска причин невыполнения либо заметного перевыполнения норм [6].

Все методы изучения использования рабочего времени персонала можно разделить на две группы:

- методы непосредственного наблюдения за использованием рабочего времени персонала;
- метод моментных наблюдений за использованием рабочего времени персонала.

Основные методы изучения использования рабочего времени персонала включают хронометраж, фотографию рабочего дня и фотохронометраж.

Хронометраж использования рабочего времени персонала – это изучение операции посредством наблюдения и изменение затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов, повторяющихся при производстве каждой единицы продукции.

Фотография рабочего дня исследует и фиксирует все элементы использования рабочего времени, которые присутствуют на рабочем месте в ходе всей смены или части рабочей смены [7].

Самые распространенные разновидности приведены в табл. 1.

Таблица 1

Разновидности хронометража и фотографии рабочего дня

Хронометраж				Фотография рабочего дня			
Метод наблюдения	Объект наблюдения	Форма записи результатов	Способ наблюдения	Метод наблюдения	Объект наблюдения	Форма записи результатов	Способ наблюдения
Сплошной Выборочный Цикловой	Индивидуальный Бригадный Многостаночника	Цифровая Графическая Фото- и киносъемка Осциллографическая запись, комбинированная	Визуальный С помощью приборов	Сплошной (непрерывный) Периодический Выборочный Метод моментальных наблюдений	Индивидуальный Групповой Бригадный Маршрутный Многостаночника	Цифровая Индексная Графическая Комбинированная	Визуальный С помощью приборов Самофотография

Все методы исследования эффективности использования рабочего времени персонала включают следующие основные этапы:

– подготовка к наблюдению исследования;

– непосредственно проведение наблюдения;

– обработка полученных данных, интерпретация результатов и подготовка предложений по оптимизации использования рабочего времени персонала.

Перечень действий по каждому из рассмотренных этапов зависит от метода исследования использования рабочего времени персонала. Однако на практике любой контроль за использованием рабочего времени персонала сопровождается с эмоциональными затратами, времени и средств.

Нормирование труда на уровне организации представляет собой расчет обоснованных и достаточных затрат рабочего времени на выполнение планового объема работ в конкретных организационных и технических условиях. Процесс нормирования в данном случае служит эффективным инструментом управления, посредством которого осуществляются планирование, организация, руководство и контроль за производственными ресурсами (трудовыми, материальными и финансовыми). Это действенный катализатор повышения общей производительности труда в организации либо в ее структурном подразделении без привлечения капитальных вложений

Решение проблем эффективного использования рабочего времени персоналом организаций возможно программно-целевым методом. Ключевая цель разработки и реализации производственных программ по оптимизации использования рабочего времени персонала организации состоит в достижении запланированного фонда рабочего времени.

Комплексная программа по оптимизации использования рабочего времени персонала представлена в табл. 2.

Таблица 2

Комплексная программа по оптимизации использования рабочего времени персонала

Наименование фактора	Направления деятельности	Возможные мероприятия
Организационно-технические факторы	– использование рациональных форм разделения и кооперации труда; – подготовка и повышение квалификации работающих; – улучшение организации и обслуживания рабочих мест; – совершенствование нормирования рабочего времени; – улучшение условий труда; – повышение технического уровня оснащения организации	внедрение передовых форм организации труда, производства и управления
Экономические факторы	– совершенствование системы экономических методов руководства; – совершенствование системы оплаты и стимулирования труда; – улучшение финансового положения организации	совершенствование экономико-финансового механизма предприятия
Социальные факторы	– подготовка и реализация социальных планов и программ; – разработка и внедрение социальных технологий; – укрепление дисциплины и развитие творческой активности работников; – внедрение социально-психологических методов управления	создание условий быта и отдыха персонала
Оздоровительно-профилактические факторы	– проведение профилактики заболеваний; – проведение оздоровительных мероприятий; – организация спортивно-массовых мероприятий	профилактика заболеваний, лечение, организация питания, физкультурно-массовая работа

По данным таблицы 2 для реализации программ по оптимизации использования рабочего времени персонала выделяют четыре группы факторов, за счет которых происходит снижения потерь использования рабочего времени.

В настоящее время на отечественных предприятиях ведется определенная работа по ряду из вышеперечисленных направлений, таких как подготовка и повышение квалификации работающих, совершенствование нормирования рабочего времени, укрепление дисциплины и развитие творческой активности работников, организация спортивно-массовых мероприятий.

К сожалению, ряд других возможностей по улучшению ситуации в сфере использования рабочего времени персонала часто остается неиспользованным, а ведь эффективность перечисленных мероприятий достигается, в том числе, и за счет комплексности их применения. Так, например, проводя спортивно-массовые мероприятия, нельзя забывать про различные формы материального стимулирования, а уделяя внимание повышению квалификации сотрудников и государственных служащих, необходимо реализовывать предусмотренный законодательством пакет социальных гарантий и выплат.

Эффективное управление фондом рабочего времени персонала организации, снижение его потерь приведет к закономерному повышению точности выполнения плановых производственных заданий различного характера, поскольку существующие нормативы не будут искажаться потерей фондов рабочего времени, а за счет его экономии будет расти эффективность функционирования всей системы в целом, что, в свою очередь, скажется на возможностях материального и иного стимулирования работников.

Таким образом, для каждой организации перечень проблемных моментов в деятельности, связанной с использованием рабочего времени персонала, абсолютно уникален, и поэтому для их диагностирования, описания и устранения требуется индивидуальный подход и кропотливая работа. Для этого в организациях предприятиях требуется продуктивное и полное использование, как рабочего времени, так и времени отдыха работников. С целью экономии затрат рабочего времени на предприятии необходимо разрабатывать программы по оптимизации его использования, предусматривающие учет и правильное нормирование рабочего времени на все проектируемые и выполняемые трудовые процессы. При соблюдении этого требования к программам оптимизации использования персоналом рабочего времени оно реально станет важнейшим фактором и мерой рациональной организации труда и повышения эффективности производства на всех отечественных предприятиях.

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др.; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 695 с.

2. Бухалков, М. Универсальный критерий эффективности – рабочее время / М. Бухалков // «Кадровик. Трудовое право для кадровика». – 2013. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/universalnyy-kriteriy-effektivnosti-rabochee-vremya

3. Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/

4. Миронов, В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/ponyatie-rabochego-vremeni

5. Порываева, Н. Аудит рабочего времени. Метод моментных наблюдений. Ч. I / Н. Порываева // Работа с персоналом. – 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://timetracker.yaware.com.ua/blog/audit-rabochego-vremeni/

6. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://msd.com.ua/ekonomika-truda/obshhaya-xarakteristika-metodov-issledovaniya-trudovyx-processov-i-zatrat-rabochego-vremeni/

7. Шамарин, М.В. Управление рабочим временем как составляющая процесса управления персоналом / М.В. Шамарин // Организация и технология таможенной деятельности. – 2013, – № 6. – С. 44.

Рубрика: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 330

НЕОБХОДИМОСТЬ КОНТРОЛЯ ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

К.Д. Жданова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Процесс деятельности организации подвергается ежедневному контролю, который находит свое отражение в фиксации операций в текущих и сводных документах, в то же время процесс учета будет бессмыслен, если не осуществлять периодически процесс контроля. Учет дает информацию для анализа и принятия решений, а контроль позволяет сделать вывод – насколько реализовано то или иное решение.

Ключевые слова и словосочетания: *учет, контроль, результат, процесс, анализ, отклонение.*

THE NEED TO MONITOR THE FINANCIAL RESULT IN THE SPHERE OF TRADE

K.D. Zhdanova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The process of the organization's activities is subject to daily monitoring, which is reflected in the operation of operations in current and consolidated documents, while the accounting process will be meaningless if the monitoring process is not exercised for a period of time. Accounting provides information for analysis and decision-making, and control allows you to conclude – how much is implemented a particular solution.

Keywords and phrases: *accounting, control, result, process, analysis, deviation.*

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время торговля является наиболее динамично развивающейся отраслью национальной экономики. Одной из основных отраслей сферы обращения является оптовая торговля, которая обеспечивает продвижение товаров от производителя до конечного потребителя, несет затраты и риски хранения, транспортировки и кредитования товара до момента его передачи в Сеть розничной торговли.

Оптовая торговля способствует развитию розничной торговли и обеспечивает поступления в бюджет посредством налоговых платежей. Таким образом, успешное функционирование оптовых организаций способствует благосостоянию страны в целом. В то же время эффективность организаций оптовой торговли во многом определяется конечными финансовыми результатами их деятельности.

Результаты финансово-хозяйственной деятельности оптовых организаций характеризуют экономическую эффективность их работы, а прибыль является одной из ключевых концепций рыночной экономики, источником отечественного финансирования, показателем успешности организации. Следовательно, показатели финансовых результатов оптовых организаций имеют решающее значение для управления их деятельностью.

Использование новых форм, методов и принципов управления организацией в условиях рынка предъявляет новые требования к формированию объективной, понятной и полезной информации о финансовых результатах, что является основной целью бухгалтерского учета в целом [4].

В условиях высокой динамичности внешней среды необходимо дальнейшее развитие методологического обеспечения учета финансовых результатов на основе формирования эффективной системы внутреннего контроля и ее дальнейшего развития в стратегическом контуре управления для успешной реализации организацией стратегии в рыночных условиях. На рисунке 1 показано формирование прибыли в условиях воздействия угроз и риска.

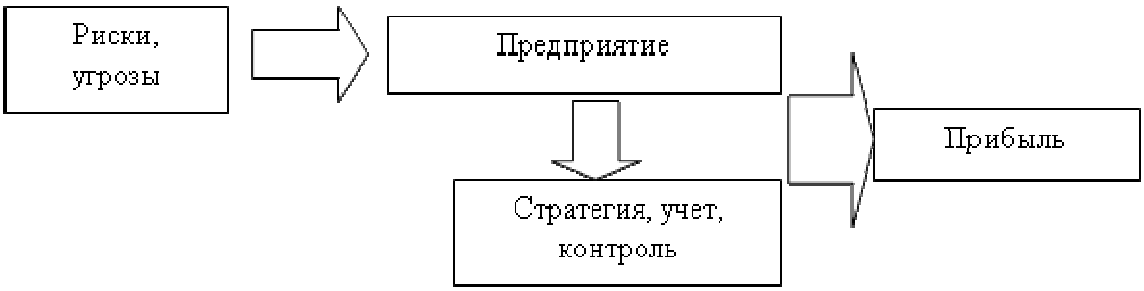


Рис. 1. Формирование прибыли в условиях воздействия угроз и риска

Эти обстоятельства определили актуальность выбранной темы исследования, посвященного изучению вопросов в сфере разработки методов учета и внутреннего контроля финансовых результатов в торговых организациях.

Основными факторами, которые побуждают организации применять и совершенствовать методологию внутреннего контроля финансовых результатов, являются стремление владельцев и руководства оптимизировать бизнес-процессы для их рационализации и сохранения.

К задачам внутреннего контроля финансовых результатов в торговых организациях относят:

– формирование финансовых результатов в соответствии с правилами бухгалтерского учета;

– обеспечение достоверности показателей бухгалтерской отчетности: бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, приложения и пояснительная записка, а также аудиторский отчет, подтвер-

ждающий достоверность финансовой отчетности организации, если она подлежит обязательной аудиторской проверке в соответствии с законодательством РФ;

– формирование финансовых результатов в соответствии с требованиями действующего налогового законодательства: соблюдение положений главы об исчислении налога на прибыль, обеспечение законности деятельности, снижение налоговых рисков, соблюдение требований налогового учета;

– обеспечение точности и полноты информации, формирующей финансовый результат, арифметической правильности расчетов для целей бухгалтерского и налогового учета в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

– обеспечение прозрачности, оптимальной детализации и классификации данных, формирующих финансовый результат [3];

– предоставление возможности для анализа показателей, формирующих финансовые результаты, для повышения эффективности управленческого учета, прогнозирования и текущего управления финансовыми результатами;

– поиск резервов и возможностей для увеличения прибыли организации.

Финансовые результаты рассчитываются для целей бухгалтерского, управленческого и налогового учета, поэтому в задачи внутреннего контроля входит удовлетворение запросов на формирование этих показателей с учетом особенностей каждого вида учета.

Информация, используемая для контроля финансовых результатов, формируемая на основе учета, в основном использует показатели затрат, имеет низкую степень детализации, периодичность обработки информации, ретроспективный характер. Это существенно ограничивает возможность контроля: снижает эффективность принятия управленческих решений по объекту управления [1].

Поэтому система управленческого учета широко используется в управленческой деятельности, которая включает в себя глубокую аналитику и носит оперативный характер.

Рис. 2. Взаимодействие учета и контроля

Задачи внутреннего контроля финансовых результатов для целей налогового учета определяются спецификой расчета налоговой базы по налогу на прибыль, а для целей бухгалтерского учета – порядком формирования финансовой отчетности. Бухгалтерская отчетность является основной официальной отчетностью, предназначенной для использования внешними пользователями.

Показатели финансовой отчетности позволяют оценить экономический и финансовый потенциал, эффективность организации в целом и по каждому виду ее деятельности, а также провести различные аналитические исследования. Поэтому содержание финансовой отчетности имеет большое значение для внешних пользователей, особенно для инвесторов, а обеспечение ее надежности является одной из важнейших задач внутреннего контроля. Метод внутреннего контроля финансовых результатов основан на проведении проверок и применении контрольных процедур на этапах учета показателей доходов по основным и прочим видам деятельности, правильности расчета налога на прибыль и определении чистой прибыли организации.

Основной областью контроля финансовых результатов является подтверждение достоверности и обоснованности отражения доходов и расходов компании. Переходя к практической сфере учета и контроля, можно отметить, что цель создания бизнеса – получение прибыли. Чтобы получить запланированную прибыль, необходимо выполнить основные действия в «постановке целей»: определить, какой результат необходим, разработать план действий для достижения результата, контролировать выполнение действий, оценить полученный результат. Однако для целей непрерывной работы приведенные процессы необходимо вначале запустить в компании, а затем их контролировать. Контроль – инструмент для получения желаемой прибыли, но в тоже время он носит обременительный характер для двух сторон, при этом для целей управления является неизбежным. Этапы теории управления представлены на рис. 3.

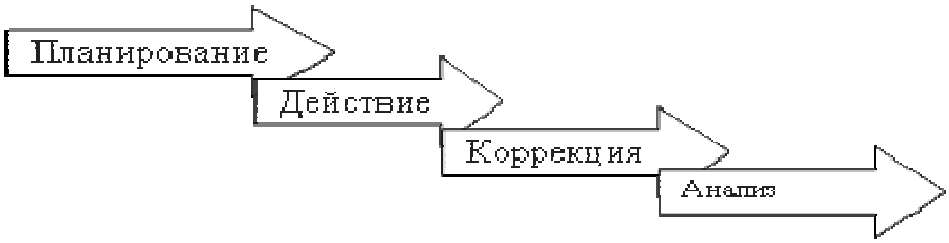


Рис. 3. Этапы теории управления

Контроль – это задача менеджера, а контрольным инструментом является бухгалтерская (финансовая) отчетность.

Чтобы получить желаемую прибыль, необходимо составить План доходов и расходов или, иначе Бюджет доходов и расходов.

Эффективный контроль со стороны собственников, включает:

– регулярную (еженедельную, ежемесячную, ежеквартальную, ежегодную) работу с Планом доходов и расходов;

– сравнение плана и факта. Любой план имеет ценность тогда и только тогда, когда его сравнивают с фактом и делают выводы;

– оценку отклонения: определить их, понять, как они повлияли на конечный результат, сформировать группу отклонений, с которыми необходимо работать в первую очередь, определить причины отклонения и понять, что можно сделать для предотвращения будущих отклонений

Следует получать своевременную информацию о необходимости корректировки плана. Ни один план не может быть догмой, когда что-то планируется, это всегда взгляд в будущее. Любой план – это догадка, наше намерение зависит от того, как будут развиваться события. Но должна быть готовность исправить себя и свой бизнес своевременно.

Важно помнить и о мотивации. Назначение вознаграждений и поощрение за выполнение плана, а также наказание за его несоблюдение влияют на результат, который организация желает достичь.

В целом обобщая материал, можно сделать вывод о том, что учет и контроль – это, прежде всего, мощный и эффективный инструмент для менеджера, направленный на достижение желаемого результата. Только в этом случае результат будет, достигнут в полном объеме, а контроль за деятельностью не покажет ошибок и отклонений.

1. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) (утв. приказом Минфина России от 6 мая 1999 г. № 32н) / СПС Консультант Плюс

2. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) (утв. приказом Минфина России от 6 мая 1999 г. № 33н) / СПС Консультант Плюс

3. Глушков, И.Е. Управленческий учет на современном предприятии: Настольное компактное пособие по управленческому учету. / И.Е. Глушков. – М.: «КноРус»; Новосибирск, 2014. – 160 с.

Рубрика: Молодые исследователи на развитие предпринимательского потенциала Приморского края

УДК 336.647/.648

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ МАЛОГО БИЗНЕСА

А.К. Киселев
магистрант, 1 курс

Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

Малый бизнес является важнейшим элементом современной экономики, а также необходимым условием стабильного развития государства. Он во многом определяет темпы экономического роста, качество и структуру валового национального продукта. В связи с этим одним из приоритетных направлений государственной экономической политики России должно стать создание эффективной системы комплексной поддержки малого предпринимательства. Рассмотрение проблемы формирования финансовых ресурсов малых предприятий требует, в первую очередь, определения, какие предприятия относят к малым, анализа видов и источников финансирования малых предприятий, оценки влия-

ния внешних и внутренних факторов на формирование финансовых ресурсов малых предприятий, а также анализа опыта решения данной проблемы на примере зарубежных стран.

Ключевые слова и словосочетания: *малый бизнес, финансирование, финансовые ресурсы, предпринимательство, институты.*

PROBLEMS OF FORMATION OF FINANCIAL RESOURCES OF SMALL BUSINESS

A.K. Kiselev
master's degree, 1 year

Far Eastern Federal University
Russia, Vladivostok

Small business is an important element of the modern economy, as well as a necessary condition for the stable development of the state. It largely determines the rate of economic growth, the quality and structure of the gross national product. In this regard, one of the priority areas of Russia's state economic policy should be the creation of an effective system of integrated support for small businesses. Consideration of the problem of the formation of financial resources of small enterprises requires, first of all, definitions of which enterprises are classified as small, analysis of the types and sources of financing for small enterprises, assessing the influence of external and internal factors on the formation of financial resources of small enterprises, and analyzing the experience of solving this problem an example of foreign countries.

Keywords and phrases: *small business, financing, financial resources, entrepreneurship, institutes.*

Понятие и критерии определения малого бизнеса в России

Термины «малое предприятие» и «малый бизнес», получившие широкое распростра-нение за рубежом, охватывают при этом различные разновидности и типы предпринимательства, изменяя свои определения от страны к стране. В частности, критерии, по которым страны в своей терминологии относят предприятия к малым, сильно различаются. К основным определениям можно отнести следующие:

– объем продаж и величина капитала (Италия, Великобритания, Япония);
– немонополистическое положение на рынке (США);
– форма собственности (Венгрия);
– правовой статус (Франция);
– различия между ремесленной и промышленной фирмой (Германия);
– зависимое либо независимое положение в крупной производственной структуре (Япония) и др.

Как следует из определений малый бизнес очень многогранное понятие, включающее в себя особенности национальной экономической системы. Однако, выделяя основной кри-терий, по которому определяется размер предприятия в международной практике, можно назвать численность занятых (в сочетании с балансовой стоимостью активов или величиной годового объема продаж) [8].

Обратимся к отечественной практике данного вопроса. В России «малое предприятие» как экономическая категория было впервые введено ч. 3 ст. 2 Закона СССР «О предприятиях в СССР» [1]. Независимо от форм собственности в соответствии с объемами хозяйственного оборота предприятия и численностью его работников предприятие могло быть отнесено к малым. В дальнейшем было дано более точное и полное определение «малого предприятия» в Федеральном Законе «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» [2]. Согласно статье 3 данного Закона под субъектами малого предпринимательства подразумевались коммерческие организации, имеющие в уставном капитале долю участия Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не более 25 процентов, долю, принадлежащая одному и более юридическим лицам, которые являются субъектами малого предпринимательства, не более 25 процентов и в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней:

– в промышленности, строительстве и транспорте – 100 чел.;
– в науке и научном обслуживании – 60;
– в сельском хозяйстве – 60;
– в оптовой торговле – 50;
– в розничной торговле и бытовом обслуживании населения – 30;
– в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50.

Сегодня в экономической статистике размер предприятий принято определять тремя главными признаками. Это объем выпуска продукции, численность производственного пер-сонала и стоимость основных производственных фондов [5]. При этом отличительной осо-бенностью малого бизнеса в целом представляется его доступность как сферы деятельности для широкого круга людей. Это обуслов-

лено тем фактом, что функционирование такого биз-неса не предполагает крупных финансовых вложений, не требует столь значительных мате-риальных и трудовых ресурсов как средние и крупные предприятия. Итак, перейдем непо-средственно к рассмотрению проблемы финансирования малых предприятий.

Важной особенностью функционирования малых предприятий является проблема формирования фи-нансовых ресурсов вследствие недостатка оборотных средств и невыгод-ных условий заимствования капи-тала. Этим объясняется актуальность темы исследования и предмет в рамках исследовательского поля.

Классификация финансовых ресурсов и источники финансирования

В целях проведения анализа формирования финансовых ресурсов необходимо клас-сифицировать существующие виды финансирования малого бизнеса. Представим виды фи-нансирования малых пред-приятий с учетом оснований для их разделения на рис. 1.

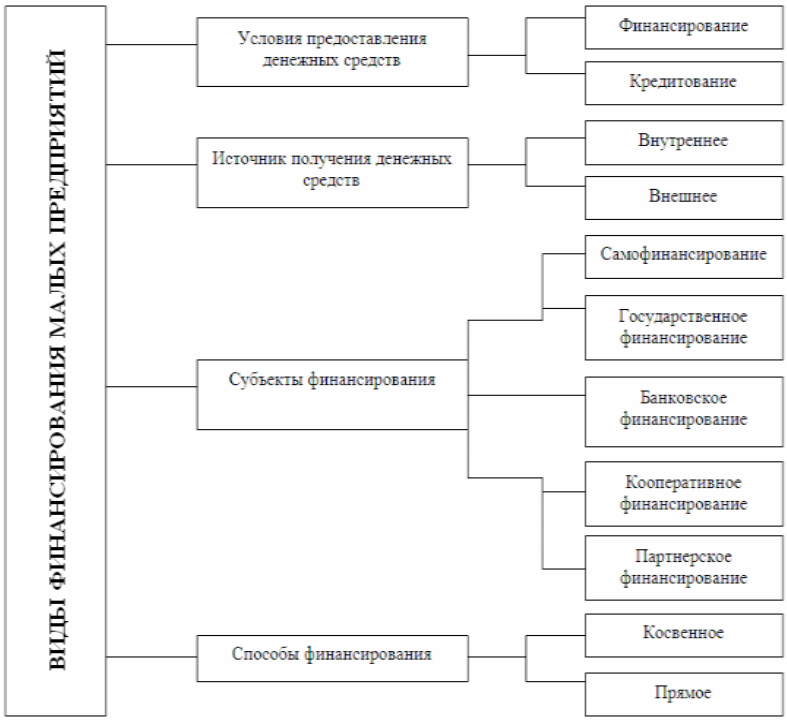


Рис. 1. Классификация видов финансирования малых предприятий

Источник: [6]

Вышеприведенные виды финансирования малых предприятий имеют соответствующие источники финансовых ресурсов, основные из которых представлены на рис. 2.

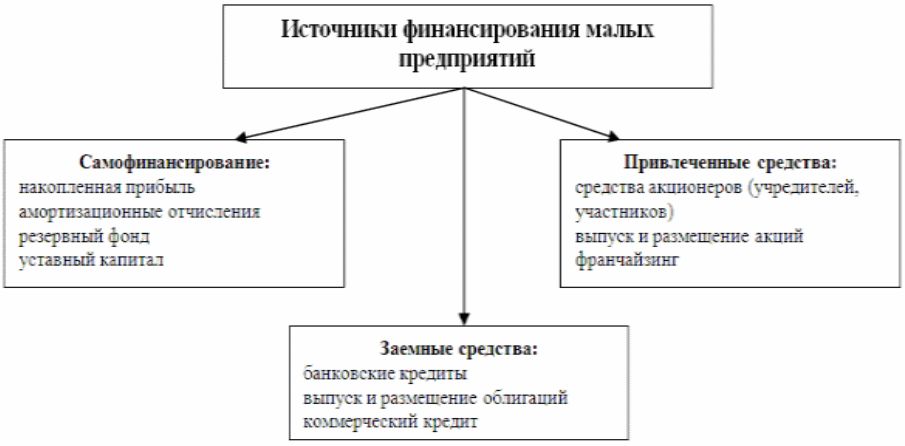


Рис. 2. Источники финансирования малых предприятий

Источник:[10]

Таким образом, предприятия могут финансироваться собственными силами, на что оказывают влияние определенные внутренние факторы, либо привлекать средства сторонних инвесторов и обращаться в кредитные организации, что относится к внешним факторам воздействия.

Первичное формирование финансовых ресурсов происходит в момент создания предприятия. При этом источниками уставного капитала предприятия в соответствии с выбранной организационно-правовой формой могут быть акционерный капитал, паевые взносы, долгосрочный кредит и бюджетные средства. На практике большая часть малых предприятий используют организационно-правовые формы ОАО (общество с ограниченной ответственностью). С 1 сентября 2014 г. все акционерные общества разделили на публичные и непубличные и из ГК РФ убрали такие понятия как открытое и закрытое акционерное общество, что нашло отражение в учредительных документах малых предприятий. На данных предприятиях оговорено ограниченное число участников, что предполагает ограниченность инвестиционных вкладов в виде долей или паев. Соответственно, еще на начальной стадии учреждения малого предприятия по причине низкого первоначального капитала появляется проблема недостатка собственных финансовых ресурсов для формирования основного и оборотного капиталов.

Возникающий дефицит собственных средств снижает возможности малого бизнеса по самофинансированию. В составе внутренних источников финансирования основное место принадлежит прибыли, которая формируется в процессе хозяйственной деятельности предприятия и остается в распоряжении фирмы, распределяясь на цели накопления и потребления. В данном контексте характерной особенностью и проблемой малых предприятий является то, что они ориентированы главным образом на получение текущей прибыли, а в фонд накопления полученная прибыль, как правило, не направляется. Причем остается высокой доля убыточных предприятий.

Также на современном этапе развития экономики России на многих предприятиях наблюдается значительный уровень износа основных фондов, обновление которых возможно за счет инвестирования. Малому бизнесу необходимо стремиться к тому, чтобы собственных ресурсов хватало для финансирования большинства своих инвестиционных программ. Для этого может, в частности, применяться механизм ускоренной амортизации.

К сожалению, в настоящее время малые предприятия лишились определенных льгот и Налоговым кодексом предусмотрена повышенная норма амортизации лишь по отношению к основным средствам, являющимся предметом договора лизинга (финансовой аренды). Ранее же, до принятия в 2002 г. поправок в Налоговый кодекс РФ, малые предприятия имели право применять ускоренную амортизацию основных фондов с отнесением затрат на издержки производства в размере, в 2 раза превышающим нормы, установленные для соответствующих видов основных производственных фондов.

При этом недостаточный масштаб деятельности малого бизнеса мешает использовать выпуск акций в качестве источника самофинансирования, что делает фондовый рынок недоступным для большинства малых предприятий. Причина этого кроется в высоких затратах, связанных с изменением организационно-правовой формы бизнеса. При акционировании необходима оценка имущества, что предполагает значительные издержки аудиторских услуг для составления промежуточных отчетов [6]. И так, у малых предприятий имеется ряд источников для осуществления успешного самофинансирования, которыми необходимо умело управлять. Для улучшения условий необходимо также участие государства, прежде всего, в направлении совершенствования нормативно-правовой базы по вопросам налогообложения прибыли, амортизационных механизмов, участия на рынке ценных бумаг и т.д. Государственное участие проявляется в создании нового института оценки регулирующего воздействия (ОРВ). Как правильно отмечено авторами, институт ОРВ «…позволяет устранить пробелы в федеральном регулировании и обеспечить стабильность прав и законных интересов хозяйствующих субъектов» [9, с. 140].

Помимо собственных, малый бизнес использует внешние источники финансовых ресурсов, среди которых можно отдельно выделить лизинг, франчайзинг и кредитование. Рассмотрим данные источники и их влияние на формирование финансовых ресурсов субъектов малого бизнеса более подробно.

1. Лизинговое приобретение имущества является одним из наиболее эффективных средств финансирования малого предпринимательства. Применение лизинговых услуг в условиях ограниченности собственных финансовых ресурсов позволяет открыть или достичь значительного расширения бизнеса даже при довольно ограниченном начальном капитале благодаря механизму получения оборудования без необходимости единовременной и полной его оплаты. Это дает возможность организовать новое производство, избежав привлечения крупных финансовых ресурсов. Также лизинг может быть использован для облегчения процесса обновления основных фондов и развития материально-технической базы уже функционирующих малых предприятий.

2. Франчайзинговая система, представляет собой форму долгосрочного сотрудничества двух и более партнеров с целью совместного использования отработанной технологии, товарного знака, ноу-хау и других объектов права интеллектуальной собственности. Такой источник финансовых ресурсов как договор франчайзинга набирает все большую популярность, охватывая широкий спектр экономических и правовых отношений.

Основные преимущества и перспективы использования франчайзинга для малых предприятий заключаются во всесторонней поддержке и заинтересованности франчайзера в коммерческом успехе его

партнера-франчайзи; использование уже функционирующей концепции и методики ведения малого бизнеса; предоставление франчайзером возможности сократить затраты за счет приобретения продуктов, товаров, расходных материалов по льготной цене; известность товарного знака автоматически привлекает клиентов компании, что позволяет снизить собственные издержки на рекламу.

3. Банковское кредитование как внешний по отношению к малым предприятиям источник финансовых ресурсов является основным в экономических развитых странах. В нашей же стране банки не хотят идти на выдачу большого числа мелких кредитов на развитие, поскольку это влечет за собой высокий уровень операционных издержек, связанных с контролем и оценкой каждого из них. При этом банки отказываются от финансирования предпринимателей на стартовом цикле развития малого бизнеса, устанавливая минимальный срок, в течение которого предприятие должно быть прибыльным.

Получению банковских кредитов для малого предприятия также мешают непрозрачная и недостоверная отчетность; слишком малый масштаб бизнеса предприятия, что затрудняет оценку его состояния; некачественность проработки бизнес-планов при привлечении кредитов; незначительный размер собственных средств и отсутствие ликвидных активов, необходимых для использования в качестве залога по кредиту; несоответствие рентабельности малого бизнеса размеру процентных ставок по кредитам. Также играет роль сложность и длительность самой процедуры получения банковского кредита, что усугубляется некомпетентностью заемщика для надлежащего оформления всех необходимых документов.

Помимо банковского, в практике внешнего финансирования малых предприятий применяется также бюджетное финансирование. Согласно Федеральному закону № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 г. [3] предусмотрена финансовая поддержка в форме предоставления бюджетных инвестиций и субсидий, государственных и муниципальных гарантий по обязательствам субъектов малого предпринимательства и организаций, формирующих инфраструктуру поддержки субъектов малого предпринимательства.

Также для малого бизнеса предусмотрена имущественная поддержка в форме переда-чи во владение и/или в пользование государственного или муниципального имущества (в том числе строений, зданий и сооружений, земельных участков, нежилых помещений, машин и оборудования, механизмов, установок, транспортных средств, инструментов и инвентаря) для использования по целевому назначению на возмездной, безвозмездной основе либо на льготных условиях. Во многих регионах действуют специальные комплексные программы по государственной поддержке и развитию малого бизнеса, которые включают выделение финансовой помощи, к примеру, грантов на начало собственного дела.

Таким образом, проблемы формирования финансовых ресурсов в сфере малого бизнеса обусловлены как внутренними, так и внешними факторами, и требуют решения не только на уровне предприятия, но и на общегосударственном уровне. Вследствие этого необходимо, на наш взгляд, более эффективно формировать институт ОРВ.

Зарубежная практика финансирования малого бизнеса

Учитывая тот факт, что в развитых странах малое предпринимательство составляет основу экономики (по данным ООН, в мире малым бизнесом занято около 50% населения и насчитывается 53-55 млн малых предприятий), правительства и парламенты уделяют постоянное внимание поддержке этого сектора экономики. В них ведутся поиск и апробация наиболее эффективных инструментов стимулирования инновационного развития в сфере малого бизнеса. Особое внимание уделяется финансовым вопросам и кредитным инструментам.

Рассмотрим опыт решения проблемы финансирования малых предприятий на примере развитых стран мира, а в частности, США и Японии.

Крупнейший научный и практический интерес представляет государственная программа развития малого бизнеса США, ведь американская экономика считается одной из самых эффективных в мире [5].

Малое предпринимательство в США начало развиваться во времена Великой Депрессии, что поспособствовало неизменному росту уровня его развития. Многие программы, разрабатываемые в настоящее время по всему миру, в США были введены еще с 1932 года. В то время правительство обеспечивало субсидиями субъекты малого предпринимательства, которые понесли убытки в результате войны. Благодаря функционированию малых предприятий в то время создавались рабочие места, что было подтверждением большой социальной значимости предпринимательства.

Позднее, в 1953 году в США было создано Федеральное агентство – Администрация по делам малого бизнеса США, главной целью, которой является защита интересов малого предпринимательства на государственном уровне и в настоящее время. Во всех крупных городах размещены отделения этой организации, благодаря чему поддержка малого предпринимательства распространена во всех штатах посредством выполнения таких функций:

– обеспечение технической и информационной поддержки малого предпринимательства;

– содействие в кредитовании малого предпринимательства с целью развития бизнеса и предоставление гарантий в этой сфере;

– субсидирование и кредитование субъектов малого предпринимательства с помощью собственных средств.

Также в США был организован Адвокатский отдел в целях соответствия законодательным нормам предпринимателей, который отстаивал интересы предпринимательства в суде и в Конгрессе.

Таким образом, малое предпринимательство в США всегда играло важную роль в развитии национальной экономики, а потому имело значительную поддержку государства. Опыт США в развитии малого бизнеса имеет большое значение, поскольку разработанные правительством программы поддержки малого предпринимательства в ходе истории уже доказали свою правильность, а также имеют отработанные способы их реализации [11]. В России же Правительство, к сожалению, лишь в течение последнего времени начало придавать значение малому предпринимательству, поэтому предприниматели были вынуждены самостоятельно разрабатывать различные схемы по снижению величины налогов.

Доля малого предпринимательства в экономике Японии составляет около 40%. При этом разработкой инновационных технологий и изготовлением наукоемкой продукции занимаются исключительно крупные организации, а малое предпринимательство страны сосредоточено в области легкой промышленности, строительства и сфере услуг.

Экономическая политика Японии направлена на развитие наукоемкого и технического производства на малых предприятиях. Для этого правительство на всех уровнях власти выделяют субсидии малому бизнесу и оказывают помощь в получении кредитов путем предоставления поручительств и иных способов кредитных гарантий. При государственной поддержке в Японии предоставляется квалифицированное консультирование предпринимателей и осуществляется подготовка кадров в специально созданных центрах.

Законодательные акты Японии в сфере регулирования предпринимательской деятельности выделяют статус предприятий малого бизнеса и устанавливают размер льгот для них в соответствии с видом деятельности, а также регулируют антимонопольную деятельность в Японии. Также законодательство Японии проводит жесткое регулирование рыночной стоимости выпускаемой продукции, вводя ограничения на размер ее повышения/понижения, что позволяет правительству контролировать необоснованный рост цен и возникновение инфляции.

Регулированием деятельности малого предпринимательства в Японии занимается Управление малых предприятий посредством контроля выполнения антимонопольного законодательства, обеспечения государственной защиты интересов малого предпринимательства, ограничения контроля владельцев бизнеса, определения ответственности заказчиков и исполнителей при заключении между ними договорных соглашений [11]. Можно сделать вывод, что в Японии существуют достаточно хорошие условия для успешного финансирования и развития малых предприятий.

Заключение

Детальное исследование видов и источников финансирования малых предприятий, оценка влияния различных внешних и внутренних факторов, а также опыта решения проблемы финансирования малых предприятий в развитых странах мира, открывает потенциальные возможности для совершенствования управления ими и адаптации передового ино-странного опыта в целях стимулирования инновационного развития малого предпринимательства в России. Значение поставленных проблем приобретает еще большую значимость в связи с новыми вызовами, связанными с экономическими санкциями западных стран, которые создают не только угрозы, но и возможности для экономических прорывов.

1. Закон СССР от 4 нюня 1990 г. № 1529-1 «О предприятиях в СССР» (документ утратил силу) // Ведомости СНД ВС СССР. 1990. № 25. Ст. 460.

2. Федеральный закон от 14.06.95 № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

4. Алесковский, В.В. Критерии отнесения субъектов предпринимательства к малым предприятиям / В.В. Алесковский, Н.А. Тарасов // Альманах современной науки и образования. Грамота. – 2010. – № 9 (40). – С. 147–151.

5. Данилков, К.П. Пути адаптации зарубежного опыта использования финансово-кредитных инструментов инновационного развития малых предприятий в условиях национальной экономики / К.П. Данилков // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – № 16 (250) / 2015. – С. 16-26.

6. Ибадова, Л.Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России: правовые аспекты / Л.Т. Ибадова. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 258 с.

7. Кошелева, Т.Н. Финансирование деятельности малого предпринимательства в процессе его стратегического развития / Т.Н. Кошелева // сб. науч. ст. института бизнеса и права г. С.-Петербург. – 2010. – Вып. 9. – С. 32–36.

8. Лупина, Т.А. Критерии определения малых предприятий, их типологические отличия / Т.А. Лупина // Российское предпринимательство. – 2009. – № 2-1 (128). – С. 34-39.

9. Неяскина, Е.В. Предпринимательство: концепции, государственное регулирование, гипотезы, методы управления, инструментарий / Е.В. Неяскина, О.В..Хлыстова – Саарбрюккен (Германия): LAP LAMBERT. 2016. – 198 с.

10. Широков, Б.М. Малый бизнес. Финансовая среда предпринимательства / Б.М. Широков. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 496 с.

11. Ергешова, А.Ж. Мировой опыт развития малого предпринимательства / А.Ж. Ершова [Электронный ресурс] / Материалы сайта «Институт экономики и права Ивана Кушнира». – Режим доступа: http://www.be5.biz/ekonomika1/r2013/4552.htm (Дата обращения 17.04.2017).

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 338.242.2

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА) ОРГАНИЗАЦИИ

Г.С. Клименко
магистрант 2 курса, кафедра «Финансы и кредит»

О.В. Хлыстова
канд. экон. наук, доцент кафедры «Финансы и кредит»

Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

В статье представлены результаты сравнительного анализа динамики банкротства России, Японии и Германии. Автором, на основании проведенного анализа статистических показателей, характеризующих количество компаний-банкротов, предлагаются новые формы и методы государственного регулирования предпринимательской активности.

Ключевые слова и словосочетания: *предприниматель, государственное регулирование, предпринимательская активность, риск, институциональный поход, банкротство.*

STATE REGULATION OF ORGANIZATION`S BANKRUPTCY

G.S. Klimenko
undergraduate, 2 year

O.V. Hlystova
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department "Finance and Credit"

Far Eastern Federal University
Russia, Vladivostok

In article presents the results of comparative analysis of bankruptcy dynamics in Russia, Japan and Germany. The author invites new forms and methods in state regulation of entrepreneurial activity by analysis of statistical indicators, characterizing the number of companies with bankruptcy.

Keywords and phrases: *entrepreneur, state regulation, entrepreneurial activity, risk, institutional approach, bankruptcy.*

В условиях современного, кризисного состояния российской экономики особенно важным становится вопрос о государственном регулировании банкротства организации. Актуальность данного вопроса обусловлена сложностью выбора наиболее эффективного механизма правового регулирования отношений несостоятельности и проблемой несовершенства федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)».

Организационно-экономические рычаги повышения надежности и эффективности хозяйственной деятельности в рамках государственного антикризисного регулирования призваны обеспечить устранение последствий нештатных ситуаций и устойчивое развитие. Государственное регулирование в процессе банкротства существенно изменяет работу всех функциональных подсистем организации и предоставляет новые возможности и способы преодоления кризиса.

Механизмы банкротства, как неотъемлемый инструмент рыночной экономики, позволяют вытеснить нежизнеспособные хозяйствующие субъекты, а также обеспечить условия эффективного реформирования или перепрофилирования организаций в целях их дальнейшего функционирования в условиях глубокой структурной перестройки отраслевых и региональных комплексов экономики. Однако оздоровительные мероприятия мало востребованы в предпринимательской деятельности для достижения задач развития, реорганизации и повышения эффективности хозяйственной деятельности организаций.

Несмотря на ужесточение государством мер по стабилизации экономики, усиливаются коррупционная составляющая в преднамеренном банкротстве и рейдерские захваты организаций. Периодическое развитие кризисных ситуаций в экономике, обусловленное экономическими явлениями циклического характера, требует разработки и обоснования новых подходов для решения данной проблемы, так как это ставит под угрозу эффективность предпринимательской деятельности хозяйственно-экономических субъектов. Эта проблема государственного регулирования в оценке несостоятельности организаций, бесспорно, заслуживает более углубленного внимания и изучения.

Государство, выступающее регулирующей силой проблем банкротства организаций, опирается на постоянно изменяющуюся законодательно-правовую базу. Основным нормативно-правовым актом, регулирующим вопросы несостоятельности (банкротства) является Федеральный закон от 26.10.2002 «О несостоятельности (банкротстве)» [2]. Несмотря на постоянные корректировки и дополнения в Законе, многие специалисты считают, что он не совершенен и не дает четких указаний, как необходимо поступать в конкретной ситуации.

Как показывает мировая практика, банкротство предприятий не случайное явление, а определенная закономерность в экономике развития страны. Гибель значительной части фирм, в особенности вновь возникших, зафиксирована статистикой банкротств во многих странах. Европейские исследователи отмечают, что до конца второго года доживают не более 20–30% вновь возникших фирм, а в течение пяти лет 50% прекращают свою производственную деятельность.

Государственное регулирование в сфере несостоятельности (банкротства) должно быть реализовано не автономными экономическими или административно-правовыми действиями, направленными на модернизацию, совершенствование, стабилизацию и устойчивое развитие экономики, а комплексом мер, взаимодополняющих друг друга. В основе системы должны быть заложены основные предпосылки неоинституционализма, через осмысление содержания экономических реформ, происходящих в России. Главная особенность данного подхода в теории микроэкономики состоит в том, что институты оказывают значительное влияние на предпринимателей и на их отношения, складывающиеся как внутри, так и вне экономической системы. Дуглас Норт в своей работе говорил, что институт представляет собой набор правил, процедур соответствий, моральное и этическое поведение индивидуумов в интересах максимизации богатства [1]. Современные институты отводят ведущую роль развитию предпринимательства как генератору динамических изменений развития России и регионов.

Проводя политику предотвращения банкротств, государство не должно отталкиваться только от того факта, что у предприятия нет просроченной задолженности, а активно участвовать в формировании предпосылок для дальнейшего благоприятного развития экономической жизни этого предприятия. Вследствие этого необходима помощь в поиске инвестиций, новых рынков внедрения инноваций и технологий, кадровые решения и прочее. Наработка судебной практики, касающейся дел о банкротстве, прецеденты, которые имели место, а также анализ действующего законодательства должны помочь при обновлении (модернизации) правовой базы несостоятельности (банкротства). При этом важным остается тот факт, чтобы закон действительно работал, а не просто создавал правоприменительные рамки, был эффективным и гарантировал соблюдение интересов всех заинтересованных сторон или стейкходеров [3].

Цель исследования в данной работе – это рассмотрение подходов к государственному регулированию несостоятельности (банкротства) организаций в России и зарубежной практике, а также поиск факторов, сдерживающих развитие институционального подхода к данному регулированию.

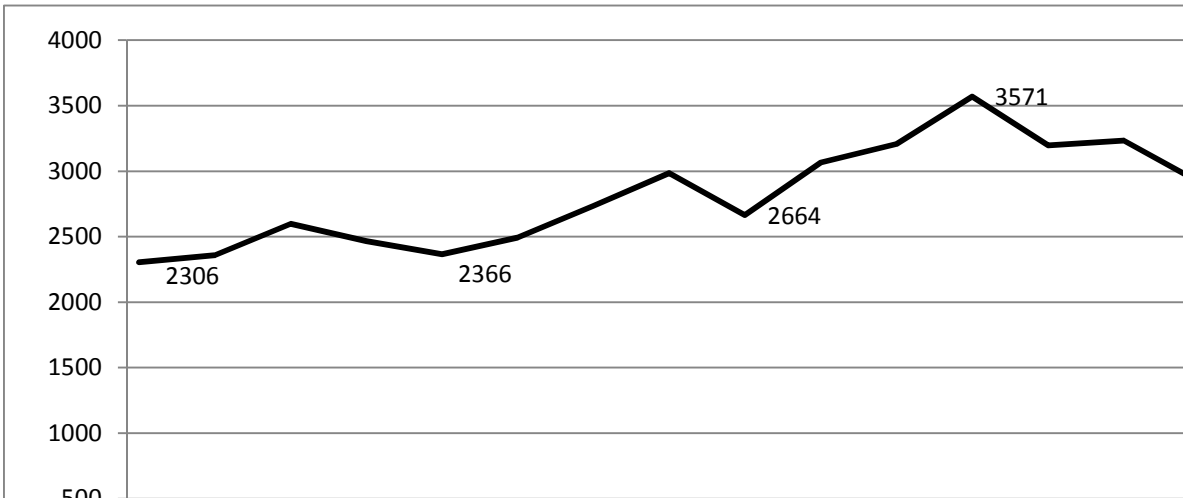
Предметом исследования являются формы и методы государственного регулирования несостоятельности (банкротства) организаций на основе сравнительного анализа динамики банкротств в России и других странах.

К исследовательской технике, используемой в статье, следует отнести эмпирический анализ, научный инструментарий, методы сбора и анализа данных (обработка и группировка информации), когнитивный метод.

Для сравнительного анализа были использованы данные по банкротству в России, Германии и Японии за период с 2012 по 2016 гг., ежемесячно публикуемые на сайте экономических показателей – Trading Economics.

Если обратиться к общей статистике, то по количеству банкротств к концу 2016 года Россия занимает 6 строчку в мировом рейтинге (2870 ед.), уступая по этому показателю таким странам, как США (24114 ед.), Швейцарии (12927 ед.), Гонконгу (8570 ед.), Великобритании (5564 ед.) и Италии (3356 ед.). Проанализировав эти данные, можно отметить, что за последние годы существенных улучшений в Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» не произошло и продолжающаяся стагнация в этой области может только усугубить положение российского предпринимательства. Для более под-

робного анализа государственного регулирования несостоятельности была проведена динамика банкротства в России за последние 5 лет. Данные для анализа представлены на рисунке 1.



Источник: [4]

Рис. 1. Динамика банкротства в России за 2012-2016 гг.

Проанализировав динамику банкротства, можно отметить, что с апреля 2012 г. количество банкротств в России росло высокими темпами (в 1,5 раза), а к марту 2015 г. достигло своего пика, составив 3571 ед. К концу 2016 г. количество банкротств уменьшилось и составило 2870 ед., однако еще рано говорить об общей тенденции к снижению динамики. Данные анализа свидетельствуют о том, что за последние годы были проведены некоторые изменения в Федеральном законе «О несостоятельности (банкротстве)» и внедрены федеральные программы по развитию предпринимательства.

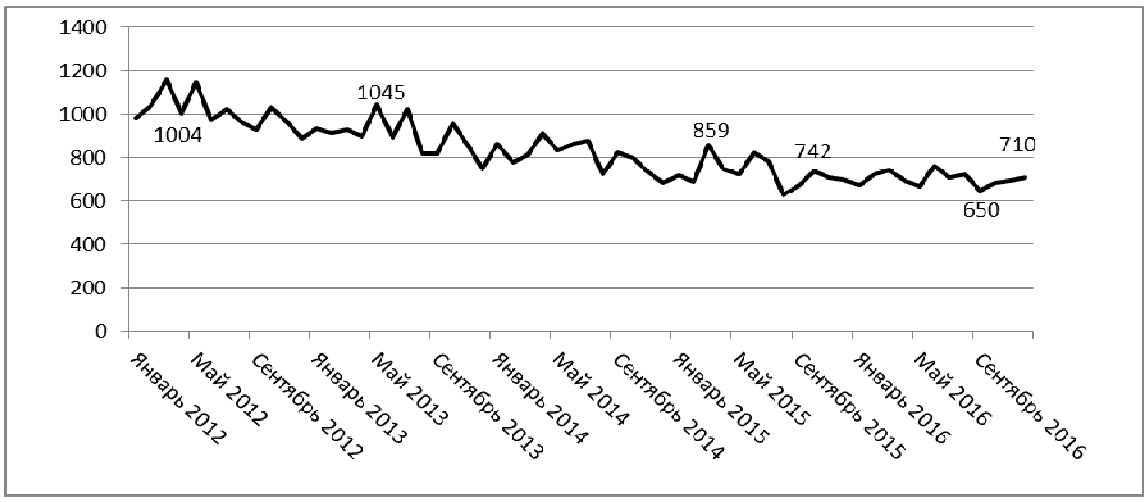
Действительно, в редакцию закона от 03.07.2016 были внесены поправки и изменения, вступившие в силу с января 2017 г., которые связаны с увеличением страховой суммы арбитражному управляющему, установлением сроков инвентаризации имущества и др. По нашему мнению, указанные изменения в Законе не окажут сильного влияния на сокращение количества банкротств в России. Следовательно, для роста предпринимательской активности уже сейчас необходимо задумываться о формировании нового экономического института, призванного координировать деятельность экономических агентов [5].

На фоне роста количества банкротств в России интересен феномен резкого сокращения количества банкротств в Японии. Какая же государственная политика проводится в «Стране восходящего солнца» для обеспечения такой тенденции?

В Японии после второй мировой войны был введен механизм жесткого государственного регулирования экономически важных отраслей с фондовым распределением ресурсов. В 1947 г. начали действовать законы о ликвидации избыточной предпринимательской монополии, о реорганизации предприятий и др. В последующие годы происходили процессы, с одной стороны, поэтапной отмены государственного регулирования цен, с другой – разработки мер государственной профилактики кризисов в бизнесе, предупреждения банкротств и санации нежизнеспособных организаций. При этом основным направлением государственного влияния на кризисные процессы становилось стремление к сохранению рабочих мест, производственной ориентации и вида деятельности фирм. Такой подход к банкротству представляет собой одно из проявлений японской специфики в менеджменте на макро- и микроуровне (межфирменное и межклассовое сотрудничество» пожизненный найм, кэйрэцу и др.). В целом же для современного японского законодательства характерна явно выраженная поддержка предбанротных и обанкротившихся фирм в деле их восстановления за счет предоставления кредитов и на этой основе урегулирование интересов кредиторов, акционеров и других субъектов процесса банкротства.

Рассмотрим и проанализируем динамику банкротства в Японии за период 2012–2016 гг., представленную на рис. 2.

Проводя анализ данных на рис. 2, стоит отметить, что за 5 последних лет количество банк-ротств в Японии сократилось почти в 1,5 раза, с 1004 ед. до 710 ед. Однако, как видно из динамики, процесс сокращения количества банкротств проходил более резкими скачками, в отличие от динамики банкротства в России (рис. 1), где темпы роста и падения были достаточно плавными. Тем не менее, тот факт, что количество банкротств в Японии к январю 2017 г. намного меньше, чем в России (в 4 раза), говорит о том, что государственное регулирование несостоятельности (банкротства) в этой стране является наиболее привлекательным для предпринимателей и постоянно развивается в положительном векторе.



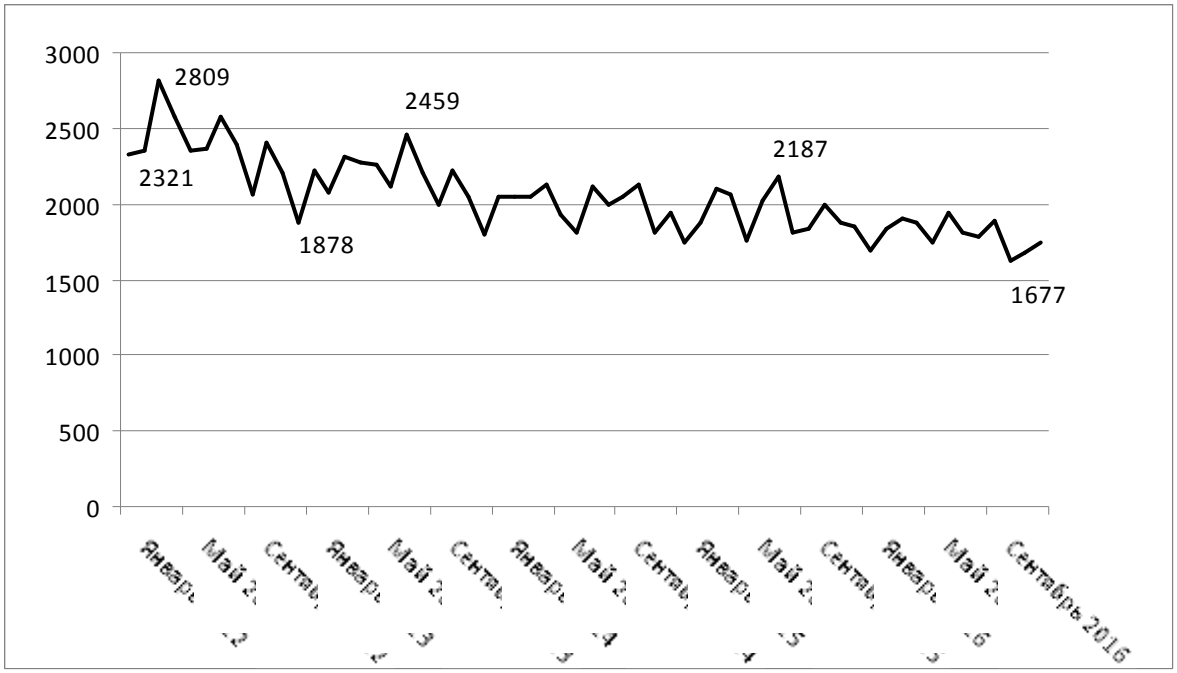
Источник: [4]

Рис. 2. Динамика банкротства в Японии за 2012-2016 гг.

Еще одной страной для анализа государственного регулирования процесса банкротства была выбрана Германия, которая также имеет свои специфические особенности в нормативно-правовом законодательстве.

С 1 января 1999 г. в Германии вступило в действие новое законодательство о несостоятельности (банкротстве). Действующее германское законодательство ограничивает должника 21 днем на восстановление платежеспособности, за пределами которых он обязан подать в суд заявление о банкротстве. В противном случае он подвергается уголовному преследованию. В случае открытия судом дела о банкротстве назначается конкурсный управляющий, который и осуществляет мероприятия по расчетам. По истечении полутора месяцев со дня открытия дела о банкротстве кредиторы обязуются либо продавать имущество, либо проводить санацию (восстановление рентабельного бизнеса). При этом предпочтение отдается сохранению целостности хозяйствующего субъекта (фирмы) или хотя бы способных к самостоятельному функционированию без изменения качества его производственных фрагментов (предприятий). Санация может проводиться или без смены собственника (путем дополнительных инвестиций в бизнес), или со сменой собственника (продажа бизнеса).

Рассмотрим и проанализируем динамику банкротства в Германии за период 2012-2016 гг., представленную на рис. 3.



Источник: [4]

Рис. 3. Динамика банкротства в Германии за 2012–2016 гг.

Анализируя данные рисунка 3, можно отметить, что количество банкротств за период 2012–2016 гг. уменьшилось с 2321 ед. до 1677 ед., т.е. в 1,6 раза. На данном графике динамика имеет скачкообразную тенденцию к снижению и росту количества компаний-банкротов. Так, например, в 2012 году пик резкого роста пришелся на январь и составил 2809 ед., а пик резкого спада наступил ровно через год и в январе 2013 г. составил 1878 ед.

В общем, современное германское законодательство о несостоятельности (банкротстве) представляет собой четкую, одновременно жесткую, систему регулирования отношений между предпринимателями (должниками) и кредиторами, явно сориентированную на социальную составляющую экономики.

Таким образом, в данной работе были освещены лишь некоторые проблемы государственного регулирования несостоятельности (банкротства) организаций и роли институтов в развитии предпринимательской ориентации как в России, так и за рубежом. В результате исследования было выявлено, что несовершенство федерального закона «О несостоятельности (банкротстве), увеличение количества банкротств за последние 5 лет, стагнация в развитии предпринимательства должны поспособствовать скорейшему формированию нового экономического института эффективного регулирования предпринимательской активности.

На наш взгляд, сравнительный анализ динамики банкротства за прошедшие несколько лет является ценным материалом для дальнейших исследований в области государственного регулирования процесса банкротства (несостоятельности). Все это должно способствовать более глубокому изучению и решению проблемы развития предпринимательства в долгосрочной перспективе в России.

К дальнейшему направлению исследования можно отнести разработку и апробацию новых критериев оценки эффективности предпринимательской активности. Автор предполагает, что в условиях неопределенности и агрессивности окружающей среды динамизм развития процессов предпринимательства будет только усиливаться.

1. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норд; пер. на русский язык: А. Н. Нестеренко. – М.: 1997. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/laboratory/basis/6310 (дата обращения 05 апреля 2017).

2. О несостоятельности (банкротстве): федеральный закон: [ред. от 26.10.2002 №127-ФЗ: принят ГД 27 сентября 2002]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/ (дата обращения 27 марта 2017)

3. Официальный сайт Федерального портала проектов нормативных правовых актов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://regulation.gov.ru/ (дата обращения 02 апреля 2017).

4. Портал экономических показателей Trading Economics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ru.tradingeconomics.com/ (дата обращения 02 апреля 2017)

5. Хлыстова, О.В. К вопросу государственного и муниципального регулирования предпринимательской деятельности (на примере Приморского края) / Е.В. Неяскина, О.В. Хлыстова //Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2017. – № 1 (49). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eee-region.ru/article/4929/ (дата обращения 05 апреля 2017)

Рубрика: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 657.1

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПОСТАВЩИКАМИ НА ПРИМЕРЕ ООО «КОМПАНИЯ БЛИЦ», Г. НАХОДКА

К.А. Ковалева
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Проблема управления расчетами является весьма актуальной для любой коммерческой организации, поскольку основой выживания фирмы является ее ликвидность в краткосрочной и долгосрочной перспективе. В частности неспособность своевременно рассчитываться по своим краткосрочным обязательствам, в связи с отсутствием денежных средств может привести к банкротству. В рамках расчетов с поставщиками рассматриваются вопросы формирования и гашения обязательств контрагентов. С точки зрения экономического анализа одним из важных признаков финансовой устойчивости предприятия является своевременность расчетов по обязательствам. Вышеизложенное определяет актуальность темы учета и аудита расчетных операций операции с поставщиками.

***Ключевые слова и словосочетания**: расчеты, поставщики, обязательства, кредиторская задолженность, учет, аудит.*

ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND AUDIT OF SETTLEMENTS WITH SUPPLIERS BY EXAMPLE LLC «BLITZ COMPANY», NAKHODKA

K.A. Kovaleva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The problem of calculating management is very relevant for any commercial organization, since the firm's survival is based on its liquidity in the short and long term. In particular, the in ability to timely settle for its short –term obligations, due to the lack of funds can lead to bankruptcy. As part of settlements with suppliers, the issues of forming and liquidating obligations of counterparties are considered. From the point of view of economic analysis, one of the important features of the company's financial stability is the timeliness of settlement of obligations. The foregoing determines the relevance of the topic of accounting and audit of settlement transactions with suppliers and customers.

Keywords and phrases: *calculations, suppliers, liabilities, accounts payable, accounting, auditing.*

Объектом исследования выступает ООО «Компания Блиц», г. Находка, ведущее учет расчетов с контрагентами в соответствии с Планом счетов финансово-хозяйственной деятельности организаций. Предметом исследования стали вопросы бухгалтерского учета и аудита операций по расчетам с поставщиками за товары, работы и услуги.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных авторов в области бухгалтерского учета, аудита. В ходе написания использовались методы научной абстракции, обобщения, сравнительного анализа, моделирования, группировки и др.

В настоящее время большое внимание уделяется расчётам с поставщиками и покупателями. Это обусловлено тем, что постоянно совершающийся кругооборот хозяйственных средств вызывает непрерывное возобновление многообразных расчётов. Расчеты с поставщиками относятся к одному из видов расчетов в зависимости от субъектов – участников отношений, возникающих в процессе финансово-хозяйственной деятельности[3, с. 182].

В процессе экономической деятельности имеют место отношения между отдельными предприятиями по поводу купли-продажи товарно-материальных ценностей, основных средств, выполненных работ, услуг и др.

Наибольшее число расчетных отношений возникают по обязательствам покупателей оплатить в определенные сроки стоимость покупаемого имущества (работ, услуг) и других долгов после выполнения поставщиком (подрядчиком) договорных обязательств.

Н.Г. Сапожникова считает, что на современном этапе правильная организация расчетных взаимоотношений организаций приводит к улучшению экономических связей, совершенствованию договорной и расчетной дисциплины, так как от выполнения обязательств по поставкам товаров, своевременности осуществления расчетов, зависит дальнейшее будущее договорных взаимоотношений между предприятиями [6, с. 164].

Слаженная работа с договорами и установление договорной цены даёт большие преимущества. Такие как сокращение издержек на оперативную работу с договорами, заключение и исполнение договора, чёткое распределение и закрепление ответственности за составление, сохранность договоров и соответствующих документов, возможность более скорой оценки целесообразности сделок.

Погорелова М.Я. [5, с. 103] утверждает, что расчетные операции с поставщиками складываются из обязательств оплатить покупаемые у них материалы, автомобильное топливо, запасные части, электроэнергию, газ и другие производственные запасы.

Ю.А. Бабаева [2, с. 142], что при организации учета расчетных отношений, в том числе с поставщиками и подрядчиками, главным является правильное документальное оформление операций.

Дебиторская и кредиторская задолженность весьма существенно влияет на финансовое положение, использование денежных средств в обороте, величину прибыли, фактически полученной в отчетном периоде. Отсюда очевидно значение правильных и своевременных расчетов с дебиторами и кредиторами.

Достоверность ведения учета дебиторской и кредиторской задолженности подтверждается в ходе аудиторской проверки. Значение учета и аудита дебиторской и кредиторской задолженности состоит в том, чтобы дать объективную оценку состояния расчетов предприятия, реальности погашения и обеспечения им обязательств. Несомненно, полезен анализ способов управления задолженностями предприятия поставщикам и подрядчикам, работникам налоговых органов, финансовых служб – всем, кто имеет или намерен иметь хозяйственные отношения с предприятием, чтобы убедиться в его способности платить по обязательствам [4, с. 202].

В ходе исследования установлено, что дебиторская и кредиторская задолженности – это обязательства, которые должны исполняться надлежащим образом в соответствии с их условиями и требования-

ми закона, иных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований – в соответствии с обычаями делового оборота или иными надлежащими правилами. Односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение их условий не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Ведение расчетов с поставщиками ООО «Компания Блиц» производится на основании заключенных договоров с контрагентами. Все хозяйственные операции с поставщиками отражаются на основании первичной учетной документации.

Приемка и оприходование товаров от поставщиков в ООО «Компания Блиц» производится на соответствующие склады организации. Поступление товаров оформляется на основании договора с поставщиком. По заключенному договору с поставщиком производится поставка товара. Вместе с товаром поставщик предоставляет товарную накладную или акт выполненных работ и оказанных услуг и счет-фактуру.

Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками ООО «Компания Блиц» ведётся на счете 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», на котором учитываются расчеты за полученные в собственность материальные ценности, принятые к оплате работы и услуги.

Организация учета расчетов с поставщиками представляет собой налаженный процесс документального оформления, отражения в синтетических и аналитических регистрах операций расчетных взаимоотношений с контрагентами предприятия по основному виду деятельности.

Завершающим этапом учетного процесса является составление отчетности. Отражение информации о расчетах с поставщиками в бухгалтерской отчетности производится на основании учетной информации, сформированной по данным бухгалтерского учета.

Для выражения мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета расчетов с поставщиками законодательству Российской Федерации проводится аудиторская проверка.

Основными этапами аудиторской проверки являются: подготовка и планирование аудита; сбор аудиторских доказательств; подготовка информации руководству аудируемого субъекта по результатам аудиторской проверки.

Основной целью данной проверки явилось установление соответствия совершенных операций по расчетам с поставщиками действующему законодательству Российской Федерации, а также проверка достоверности отражения в учете организации операций с указанными контрагентами.

Первоначально на этапе планирования внутреннего аудита была проведена оценка состояния внутреннего контроля в ООО «Компания Блиц». Для этих целей был разработан опросный лист, включающий в себя оценку контрольной среды, оценку системы учета и оценку контрольных процедур.

На основании проведенного опроса был сделан вывод о надежности и эффективности системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля в ООО «Компания Блиц». Количество положительных ответов на предложенные вопросы в процентном соотношении составило 80,77 %, что можно отнести к высокой степени надежности.

После оценки системы учета и внутреннего контроля в рамках бакалаврской работы были составлены план и программа аудиторской проверки. Программа аудиторской проверки учета расчетов с поставщиками представлена в табл. 1.

Таблица 1

Программа аудиторской проверки учета расчетов с поставщиками в ООО «Компания Блиц»

Наименование аудиторских процедур	Рабочие документы
1	2
1. Проверка наличия и оформления договоров с поставщиками	
Проверка наличия договоров с поставщиками	Договоры, дополнительные соглашения
Проверка правильности оформления договоров с поставщиками	
2. Проверка организации и ведения первичного учета расчетов с поставщиками	
Поверка законности первичной учетной документации по расчетам с поставщиками	Главная книга, договоры, гарантийные письма, первичные учетные документы, регистры бухгалтерского учета, данные бухгалтерского учета, отчетность, учетная политика, рабочий план счетов, расчетные документы
Проверка соблюдения правил оформления первичных документов по расчетам с поставщиками	
Проверка достоверности, полноты и точности отражения в учете операций по расчетам с поставщиками	

Окончание табл. 1

1	2
Проверка оперативности отражения в учете операций по расчетам с поставщиками	
Проверка соблюдения графика документооборота в организации	
Проверка соблюдения правил хранения документов в организации	
3. Проверка правильности организации и ведения синтетического и аналитического учета расчетов с поставщиками	
Проверка правильности корреспонденции счетов по расчетам с поставщиками	Главная книга, первичные учетные документы, регистры бухгалтерского учета, данные бухгалтерского учета
Проверка соответствия данных синтетического и аналитического учета по расчетам с поставщиками	
Проверка правильности отражения в отчетности организации итоговых данных по расчетам с поставщиками	
4. Проверка наличия и состояния дебиторской и кредиторской задолженностей	
Проверка реальности дебиторской и кредиторской задолженностей	Акты сверок, приказы о списании задолженностей, бухгалтерские справки, договоры, гарантийные письма, первичные учетные документы, расчетные документы, регистры бухгалтерского учета, отчетность, учетная политика
Проверка своевременности и правильности списания задолженностей	
Проверка проведения инвентаризации расчетов с поставщиками	
Проверка правильности оформления результатов инвентаризации	

В ходе проведения вышеуказанной проверки было выявлено, что на все совершенные хозяйственные операции по расчетам с поставщиками в учете ООО «Компания Блиц» имеются первичные учетные и расчетные документы.

В используемой организацией программе регистрируются все факты совершаемых сделок с физическими и юридическими лицами, а также с индивидуальными предпринимателями.

Первичные учетные документы в ООО «Компания Блиц» оформляются при совершении факта финансово-хозяйственной сделки.

В результате проведения проверки организации и ведения первичного учета расчетов с поставщиками было выявлено, что в ООО «Компания Блиц» отсутствует график документооборота. Этот факт, безусловно, является отрицательным моментом в организации бухгалтерского учета, поскольку отсутствие графика документооборота может привести к несвоевременному отражению операций в учете ООО «Компания Блиц», или вовсе спровоцировать утерю тех или иных документов.

Проверка соблюдения правил хранения документов в организации показала, что в ООО «Компания Блиц» нет специально оборудованного помещения (архива) для хранения документов. В помещении бухгалтерии хранятся только документы за три последующих года (не считая отчетного). Документы, которые необходимо передать в архив группируют в папки и складывают в картонные коробки, после чего перемещают в складское помещение на территории организации. В процессе проверки не было обнаружено ни сдаточных описей, ни приемно-сдаточных актов, ни актов о выделении документов к уничтожению.

Однако положительным моментом в соблюдении правил хранения документов является наличие в организации лицензированной бухгалтерской программы, антивирусных программ, а также системы паролей доступа к автоматизированным рабочим местам, на которых осуществляется формирование, обобщение и хранение первичных документов. Помимо этого, данные электронного учета периодически дублируются на случай потери или уничтожения информации.

Для осуществления проверки оперативности отражения в учете операций с поставщиками была произведена выборочная проверка соответствия первичных учетных документов, подтверждающих реализацию продукции, данным регистров бухгалтерского учета.

Проведенная проверка подтвердила оперативность регистрации фактов финансово-хозяйственной деятельности в данной категории учета.

При проведении проверки законности первичной учетной документации по расчетам с поставщиками было проверено наличие всех оправдательных документов, используемых при расчетах в ООО

«Компания Блиц». Следует отметить, что в документах содержатся все необходимые и обязательные реквизиты. Нарушения и ошибки не выявлены.

В результате проведенной проверки на соблюдение правил оформления первичных документов по учету расчетов с поставщиками никаких нарушений в их оформлении также выявлено не было.

Следующими процедурами в рамках проведения внутреннего аудита в ООО «Компания Блиц» выступали процедуры проверки правильности организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с поставщиками.

При проверке правильности корреспонденции счетов в учете ООО «Компания Блиц» фактов ошибочного или умышленного искажения данных взаимосвязи синтетических счетов бухгалтерского учета установлено не было.

Поскольку в организации применяется автоматизированная система учета, и все регистры формируются автоматически, потребностей в процедуре сверки итоговых данных по регистрам аналитического учета с суммами синтетического счета 60 не обнаружено.

Проверка бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах выявила, что все суммы, отраженные в отчетности ООО «Компания Блиц» учтены правильно и соответствуют остаткам дебиторской и кредиторской задолженностей на соответствующих счетах бухгалтерского учета.

Заключительным этапом при проведении внутреннего аудита расчетов с поставщиками явилась проверка наличия и состояния задолженностей в исследуемой организации.

Для целей этой процедуры была проведена проверка реальности дебиторской и кредиторской задолженностей. Проверка была произведена посредством изучения имеющихся актов сверок с контрагентами за проверяемый период, а также путем проведения выборочной инвентаризации расчетов с поставщиками отправки в их адрес запросов на подтверждение числящихся в учете ООО «Компания Блиц» задолженностей.

Следует отметить, что инвентаризация расчетов с поставщиками в ООО «Компания Блиц» проводится, однако итоги инвентаризации расчетов оформляются в свободной форме без использования унифицированной формы № ИНВ-17 «Акт инвентаризации расчетов с поставщиками и прочими дебиторами и кредиторами».

В ходе проверки были обнаружены факты списания просроченных задолженностей на финансовые результаты организации, т.к. согласно учетной политике ООО «Компания Блиц» отчисления в резерв по сомнительным долгам не производятся. Списание просроченной дебиторской задолженности оформлено соответствующими документами, а в бухгалтерском учете произведены все необходимые записи.

Результаты аудиторской проверки учета расчетов с поставщиками и рекомендации по устранению выявленных нарушений представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты аудиторской проверки учета расчетов с поставщиками в ООО «Компания Блиц»

Перечень выявленных нарушений	Рекомендации по устранению нарушений
1. Проверка наличия и оформления договоров с поставщиками	
Отсутствие договоров с поставщиками	Заключать договоры на оказание услуг (выполнение работ) в обязательном порядке, т.к. оплата по таким договорам производится после оказания услуги (выполнения работы)
2. Проверка организации и ведения первичного учета расчетов с поставщиками	
Отсутствие графика документооборота	Разработать и утвердить график документооборота, а также ознакомить с ним всех ответственных работников
Отсутствие специально оборудованного помещения для хранения документов	Оборудовать на территории организации архив, а также организовать ведение всей необходимой документации
3. Проверка правильности организации и ведения синтетического и аналитического учета расчетов с поставщиками	
Нарушений по данному разделу проверки расчетов с поставщиками выявлено в ходе внутреннего аудита не было	
4. Проверка наличия и состояния дебиторской и кредиторской задолженностей	
Оформление результатов инвентаризации расчетов с поставщиками ненадлежащим образом	Оформлять результаты инвентаризации расчетов с использованием унифицированной формы № ИНВ-17 «Акт инвентаризации расчетов с покупателями, поставщиками и прочими дебиторами и кредиторами»
Ненадлежащее списание и оформление в бухгалтерском учете сомнительной дебиторской задолженности	Создавать резервы сомнительных долгов (счет 63 «Резервы по сомнительным долгам») с отнесением сумм резервов на финансовые результаты организации

По результатам проверки расчетов с поставщиками в ООО «Компания Блиц» были выявлены незначительные нарушения. В целом, состояние бухгалтерского учета по данному разделу в ООО «Компания Блиц» можно считать удовлетворительным.

Выявленные в ходе проведения внутреннего аудита нарушения и ошибки являются не существенными и никаким образом не искажают бухгалтерскую (финансовую) отчетность ООО «Компания Блиц» за исследуемый период.

Однако игнорирование имеющихся нарушений и ошибок, а также предложенных вариантов решения выявленных проблем, в будущем может негативно сказаться на деятельности исследуемой организации.

В ходе сбора аудиторских доказательств для выражения мнения о соответствии порядка учета расчетов ООО «Компания Блиц» с поставщиками установлено, что на предприятии соблюдаются следующие условия:

– правильное и своевременное документальное отражение всех операций расчетов с поставщиками;

– контроль за состоянием расчетов и недопущении просроченной задолженности;

– своевременное получение точной информации о состоянии расчетов на основании данных бухгалтерского учета и отражение в отчетности;

– своевременное осуществление расчетов с поставщиками.

Представленная информация по результатам аудиторской проверки является основанием для выражения мнения о достоверности отчетности ООО «Компания Блиц» в части отражения состояния расчетов с поставщиками и соответствия ведения учета законодательству РФ.

Для улучшения состояния расчетов ООО «Компания Блиц» рекомендовано следить за соотношениями дебиторской и кредиторской задолженности, контролировать состояние расчетов по просроченной задолженности, разрабатывать разнообразные модели договоров с гибкими условиями оплаты.

В целях снижения задолженности по результатам исследования ООО «Компания Блиц» предложено использование следующих методов:

– реструктуризация задолженности, одним из направлений которой является проведение взаимозачетов;

– сокращение до минимальных размеров сроков проведения инвентаризаций расчетов;

– исследование рынка и поиск новых поставщиков с более низкими ценами и оптимальными условиями договоров поставок.

В целях совершенствования учета ООО «Компания Блиц» рекомендовано создание резерва по сомнительным долгам. Резерв по сомнительным долгам позволяет организации уменьшить свою прибыль на сумму просроченной задолженности.

Для оптимизации учетно-расчетной деятельности необходимо сокращать до минимальных размеров сроки проведения инвентаризаций расчетов.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что организация учета расчетов с поставщиками ООО «Компания Блиц» осуществляется в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей деятельности. В целях дальнейшего развития предприятия предложены меры по реструктуризации задолженности и оптимизации состояния расчетных взаимоотношений с поставщиками.

1. Астафурова, И.С. Актуальные методы анализа расчетов с поставщиками и покупателями / И.С. Астафурова, И.В. Разгонина // АНИ: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 3(16). – С. 31-33.

2. Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаева, А.М. Петров, Л.А. Мельникова, под. ред. Ю.А. Бабаева. – 4-е изд. – М.: Проспект, 2014. – 432 с.

3. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет: практикум / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – М.: Феникс, 2014. – 398 с.

4.Левшова, С. Бухгалтерский учет / С. Левшова. – СПб: Питер, 2012. – 224 с.

5. Погорелова, М.Я. Бухгалтерский (финансовый) учет. Теория и практика: учебное пособие для вузов / М.Я. Погорелова. – М.: Инфра-М: РИОР, 2013. – 327 с.

6. Сапожникова, Н. Г. Бухгалтерский учет: учебник / Н.Г. Сапожникова. – 7-е изд. – М.: КНОРУС, 2014. – 456 с.

Рубрика: Экономика

УДК 658.15

ДИАГНОСТИКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ ЕГО УЛУЧШЕНИЯ

П.А. Коломиец
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В современных рыночных тенденциях явление спада присуще во всех сферах предпринимательства. В условиях Дальнего Востока, с современными привилегиями для владельцев бизнеса открываются широкие горизонты для деятельности, в связи, с чем уровень конкуренции начинает расти в ускоренном темпе. Для того чтобы оставаться конкурентоспособным, необходимо контролировать уровень качества оказываемых услуг и если этот уровень начинает снижаться, а доходы падать, то это означает, что необходимо выполнить ряд мероприятий для возобновления требуемого уровня. Одним из видов мероприятий служит диагностика финансового состояния, которая в дальнейшем позволит разработать пути улучшения.

Ключевые слова и словосочетания: *рыночные тенденции, Дальний Восток, качество оказываемых услуг, диагностика финансового состояния, путь улучшения.*

DIAGNOSIS OF THE FINANCIAL CONDITION OF THE ENTERPRISE AND WAYS TO IMPROVE IT

P.A. Kolomiets
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In modern market trends, the phenomenon of recession is inherent in all areas of entrepreneurship. In the Far East, with modern privileges for business owners, wide horizons open for activity, in connection with which the level of competition begins to grow at an accelerated pace. In order to remain competitive, it is necessary to control the level of quality of services provided and if this level starts to decline and incomes fall, it means that it is necessary to carry out a number of activities to resume the required level. One of the types of activities is the diagnosis of financial condition, which will later allow to develop ways of improvement.

Keywords and phrases: *market trends, the Far East, the quality of services provided, the diagnosis of financial condition, the path of improvement.*

Диагностика финансового состояния предприятия является не чем иным, как комплексом мер для определения положения дел компании. Данная комплексность позволяет рассмотреть, как функционирует компания на сегодняшний момент, что будет происходить с ней в ближайшем и отдалённом будущем, какие проблемы ожидают её при стечении неблагоприятных факторов.

Основной целью данной диагностики является получения основных сведений о текущем финансовом состоянии предприятия, насколько устойчивым является его состояние, наличии и видов убытков, как меняется актив и пассив, насколько эффективно используются ресурсы и какие могут ожидать проблемы.

Функции диагностики позволяют своевременно оценить финансовое состояние, выявить слабые места, а так же причины их возникновения. Стоит отметить, что в функции позволят выявить факторы и причины достигнутого состояния, подготовить и обосновать управленческое решение в финансовом вопросе, мобилизовать резервы для улучшения финансового состояния фирмы.

Задачи, которые стоят перед диагностикой финансового состояния выявляют факторы влияния, изменения, оценка количественных и качественных изменений, оценка положения фирмы на данный момент времени, определение тенденций изменений. Таким образом, задачи позволяют достигать поставленных целей и реализовывать функции в требуемом объеме.

В связи с тем, что диагностика строится на разнообразных видах анализа, которые рассчитаны как на определение эффективности через расчёт разных показателей, так и на различных субъектов, проводящих данный анализ. Диагностика финансового состояния охватывает как широкую аудиторию, так и большой пласт деятельности компании.

Но для каждой компании данный вид деятельности является индивидуальным по многим причина: размер предприятия, масштаб деятельности, взаимодействие с государственными службами и рядом других критериев.

Для примера взята компания ООО «Рестарт» осуществляющая ремонт техники. Основная деятельность направлена на оказание услуг по ремонту бытовой техники: кухонной, компьютерной и т.д. Этот вид деятельности оказался весьма востребованным клиентами, так как в некоторых условиях покупка новой техники или устройства требует больших затрат, чем восстановление работоспособности. Так же, на спрос повлиял и тот фактор, что ремонт производится на территории заказчика: клиентам нет необходимости отключать устройства от сети (если они крупногабаритные) и организовывать доставку до мастерской. Мастера сами приезжают к клиентам, осуществляют диагностику и информируют о стоимости ремонта. Этот фактор является весьма привлекательным для большинства, что и позволило компании не только существовать, но и развиваться дальше.

Компания, которая начала деятельность в 2014 году смогла укрепиться на рынке и только наращивала темпы обслуживания, смогла в 2015 году стать одной и востребованной компанией в данной сфере оказания услуг населению. Это характеризовалось высоким спросом, что способствовало для открытия дополнительной деятельности.

К несчастью, 2016 год стал для компании переломным. Новая деятельность стала сильно затратной со стороны, как финансовых ресурсов, так и временных и человеческих затрат. Из-за указанных факторов, а так же в связи с возросшей «текучкой» кадров компания понесла большие затраты. Результат этих затрат проявился в сокращении штата сотрудников, снижение затрат на аренду офиса, уменьшение общего оборота денежных средств. Данные меры были приняты в экстренном порядке, для сохранения основного вида деятельности и предприятия, в общем, принесло некоторый положительный эффект.

В связи с этим у компании сложилось весьма непростые отношения как с клиентами, которые были в разряде «ключевые», к которым мастера не успевали приехать во время из-за высокой загруженности, так и внутри коллектива начался назревать напряжение. В пиковой ситуации руководитель собрал совещание с работниками, чтобы разобраться в сложившейся ситуации. На собрании были выявлено, что сотрудникам приходится работать в условиях постоянного стресса, связанного с высоким темпом работы, клиенты начали жаловаться на некачественно выполненную работу новых работников, большинство заявок были направлены на сотрудников, не соотнесённых с их уровнем и профилем. Так же, озвучив предложение своим работникам о заключении договоров с юридическими лицами, что позволит ремонтировать не только бытовую, но и промышленную технику, а в частности рефрижераторное оборудование магазинов и некоторых заведений общественного питания, на что было получено одобрение со стороны тех работников, которые занимались ремонтом рефрижераторных систем на гражданских судах.

Благодаря этому собранию, руководитель смог выявить основные направления для исправления ситуации:

– снижение затрат времени посредством формирования заявок в одном районе города для одного мастера. Это позволит значительно увеличить скорость выполнения заявки, снизить затраты на ГСМ, а это напрямую увеличивает заработную плату сотрудника и увеличивает уровень лояльности клиента к одному мастеру. Данный способ нормализации является одним из самых приемлемых, так как не требует никаких затрат для реализации, применим в самые короткие сроки и не вызывает никакого отрицания со стороны сотрудников, так как не требует приложения от них усилий;

– система стажировок новых сотрудников, которая направлена на повышения уровня знаний и навыков у новых сотрудников. В связи с тем, что новые сотрудники оказывают услуги на недостаточно высоком для компании уровне, руководитель вместе со старыми работниками наметили план системы стажировки. В неё входит недельную стажировку с опытными и квалифицированными сотрудниками, по окончанию которой стажер обязан пройти тест. В данном тесте будет содержаться около 30 вопросов на знание нюансов и тонкостей устройства бытовой техники, взаимодействия с клиентами и небольшого творческого задания на свободную тему, для выявления некой креативной составляющей мышления, позволяющего выйти из сложных ситуаций в кратчайшие сроки и без потери качества. Данный способ требует затрат временных ресурсов, а так же уменьшения человеческих ресурсов, но благодаря этому удастся повысить уровень качества оказания услуг;

– заключения договоров по обслуживанию рефрижераторных устройств в заведениях общественного питания и магазина. В связи с тем, что некоторые сотрудники обладают опытом ремонта рефрижераторных систем на гражданских судах, то ремонт холодильных установок, по заверению мастеров, не составит серьезных проблем. В связи с этим, изначально будет разработана акция, в ходе которой мастера проведут диагностику, выявят проблемные зоны в системах и предложат ремонт. По результатам акции, оценив работу сотрудников компании, ответственное лицо сможет сделать для себя выбор в пользу этой компании или любой другой. Сотрудники получат инструкции по проведению данной акции. Для данного способа присуще затраты как финансовые, так и временные, так же и человеческие. Но при этом возможность расширить за счет основной деятельности расширить клиентскую базу, что в свою очередь увеличить уровень оборотных средств.

Результат данных способов решения сложившегося финансового состояния будет выражен в том, что компания сможет:

– занять утраченные позиции качественного обслуживания техники;

– занять более устойчивую позицию на рынке услуг;

– расширить зону влияния, выйдя на новый для себя уровень.

В связи с тем, что диагностика финансового состояния не только указывает, какие действия компании привели к негативным последствиями, но и определяет пути для улучшения положения. Проведение данных мероприятий поможет не только избежать банкротства, но и открыть новые направления и способы получения дополнительного дохода.

1. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин. – М.: Дашков и К, 2013. – 292 с.

2. Бреславцева, Н. А., Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Н.А. Бреславцева, Н.В. Михайлова, О.Н. Гончаренко. – Рн/Д: Феникс, 2012. – 318 с.;

3. Гончарова, Н.М. Бухгалтерский учет. Краткий курс: учеб. пособие / Н.М. Гончарова. – М.: Форум, 2009. – 160 с.;

4. Губина, О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Практикум: учеб. пособие / О.В. Губина. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009 – 176 с. – (Высшее образование).

5. Ендовицкий, Д.А. Системный подход к анализу финансовой устойчивости коммерческой организации / Д.А. Ендовицкий, А.В. Ендовицкая // Экономический анализ: теория и практика. – 2005. − № 5 (38). – С. 7–13.

6. Ендовицкий, Д.А. Содержание предварительного диагностического анализа финансовой несостоятельности организации / Д.А. Ендовицкий, М.В. Щербаков // Экономический анализ: теория и практика. – 2005. − № 12 (45). – С. 2–9.

7. Ефимова, О.В. Финансовый анализ: учебник / О.В. Ефимова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Бухгалтерский учет», 2004. – 528 с.

8. Жарылгасова, Б.Т. Анализ финансовой отчетности: учебник для вузов / Б.Т. Жарылгасова, А.Е. Суглобов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: КНФУС, 2008. – 303 с.

9. Жиделева, В.В., Экономика предприятия: учеб. пособие / В.В. Жиделева, Ю.Н. Каптейн. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. – 133 с.

10. Камаев, В.Д. Экономическая теория. Краткий курс: учебник / В.Д. Камаев, Т.А. Борисовская, М.З. Ильчиков. – М.: КноРус, 2012. – 384 с.;

11. Любушин, Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Н. П. Любушин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 448 с.

12. Маркин, Ю.П. Экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов / Ю.П. Маркин. – М.: Омега-Л, 2012. – 450 с.

13. Мельникова, Л.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров / Л.А. Мельникова, Ю.А. Бабаев, А.М. Петров; под ред. Ю.А. Бабаев. – М.: Проспект, 2013. – 432 с.

14. Нуреев, Р.М. Курс Микроэкономики: учебник / Р.М. Нуреев. – 3-е изд.. – М.: НОРМА (Издательская Группа НОРМА; ИНФРА-М), 2015. – 653с.

15. Остервальдер, А. Построение бизнес-моделей: Настольная книга стратега и новатора / А. Остервальдер И. Пинье; пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012-288 с.

16. Попов, С.Г. Основы менеджмента: учеб. пособие / С.Г. Попов. – М.: Ось-89, 2013. – 176 с.

17. Райченко, А.В. Общий менеджмент: учебник / А.В. Райченко. – М.: ИНФРА -М, 2011. – 384 с.

18. Рубин, Ю.Б. Основы бизнеса: учебник / Ю.Б. Рубин. – М.: МФПУ Синергия, 2012. – 320 с.

19. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савцикая. – 5-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 536 с. – (Высшее образование).

20. Скляренко, В.К., Экономика предприятия: учеб. пособие / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.

21. Информационный ресурс для менеджеров Российской Федерации «Ассоиация Менеджеров России» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://amr.ru

22. Информационный портал для уточнения информации [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/wiki/

23. Информационный портал HR-менеджеров, краткое изложение информации по вопросам управления персоналом [Электронный ресурс] – http://hr-portal.ru/

24. Расчеты рентабельности; уточнение формул; введение конкретизированной информации [Электронный ресурс] – Режим доступа: ru.wikipedia.org/

Рубрика: Социология управления

УДК 334.021

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

О.И. Константинова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Данная статья посвящена изучению определения кадровой политики, ее основных направлений. С учетом трудов научных деятелей, сделан краткий вывод о том, что кадровая политика является основным инструментом в системе управления на предприятии.

Ключевые слова и словосочетания: *кадровая политика, среднее и малое предприятие, руководство, персонал.*

PERSONNEL POLICY AS A HR MANAGEMENT TOOL IN THE ENTERPRISE

O.I. Konstantinova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

This article is devoted to study the definition of human resources policy, its main directions. In view, a brief conclusion is labor academics that HR policy is a key tool in the management system in the enterprise.

Keywords and phrases: *кадровая политика, среднее и малое предприятие, руководство, персонал.*

В последние годы отмечается тенденция развития предприятий малого и среднего бизнеса, являющиеся более гибкими и мобильными, по сравнению с крупными предприятиями. Таким предприятиям легче адаптироваться в современной экономической жизни государства.

Соответственно, свое применение на предприятиях среднего и малого бизнеса находят высококвалифицированные работники и специалисты. В связи с этим, руководители средних и малых предприятий должны уделять большое внимание развитию кадровой политики.

Развитие предприятий малого и среднего бизнеса в Российской Федерации регламентируется статьей 3 Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 03.07.2016), в соответствии с которой субъектами малого и среднего предпринимательства являются «хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными настоящим Федеральным законом, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям, и средним предприятиям» [8].

Важной составной частью политики организации является кадровая политика, которая представляет собой усовершенствование каждого рабочего до максимальной ему производительности и максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места, где они могут дать наибольшую пользу. Но в настоящее время данное определение звучит слишком узко и недостаточно [2].

По мнению В.Р. Веснина, кадровая политика организации – это система норм, взглядов, идей, ограничений, которые определяют основные методы, формы и направления работы с персоналом [1].

Ряд современных авторов, таких как Ю.Г. Одегов, К. Маусова, С. А. Карташова, предлагают узкое и широкое определение кадровой политики.

В узком смысле кадровая политика – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации: в этом смысле, например слова «кадровая политика нашей организации состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием», могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса.

В широком смысле кадровая политика – сформулированная руководством организации система правил и норм, которая приводит человеческие ресурсы в соответствии со стратегией фирмы. Поэтому все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации [5].

В своих трудах А.Я. Кибанов под кадровой политикой понимал главное направление кадровой работы, совокупность форм, методов, принципов работы организации по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие трудового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способность которого – своевременно среагировать на меняющиеся постоянно рыночные требования с учетом двух стратегий: стратегии HR и стратегии развития организации [7].

Опираясь на данные трактовки авторов о кадровой политике, целью кадровой политики малого и среднего предприятия является обеспечение сохранения качественного и количественного состава персонала, его развития и своевременного обновления в соответствии с потребностями организации, состоянием рынка труда и требованиями действующего законодательства [4].

Кадровая политика на предприятиях подразделяется на четыре типа [6]:

1) пассивная кадровая политика – полное отсутствие отчетливого плана в потребности персонала и анализа кадровой ситуации на предприятии;

2) активная кадровая политика – руководство предприятия постоянно проводит мониторинг и своевременно реагирует на проблемы, возникающие со стороны внешней и внутренней среды;

3) основой превентивной политики служит прогноз потребности кадров предприятием в краткосрочный и среднесрочный период. Отрицательным моментом данной кадровой политики, является то, что на предприятии отсутствует целевая кадровая программа;

4) на предприятиях с реактивной кадровой политикой руководство ведет постоянный контроль за работниками и готово к принятию срочных мер в их решении.

Как правило, на предприятиях среднего и малого бизнеса происходит взаимное сотрудничество, как между работниками на предприятии, так и между руководителями. Данное сотрудничество имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Положительные стороны:

– обращение руководства к сотрудникам с просьбами, за советами при решении каких-либо вопросов;

– обсуждение вопросов о повышении квалификации и т.п.;

– помощь со стороны руководства в решении конфликтов, споров.

Также можно отнести то, что руководители делятся планом будущего развития предприятия со своими сотрудниками.

Отрицательные стороны:

– отсутствие кадровой службы. Почти у всех малых предприятий нет службы HR, все ее функции может выполнять или сам руководитель, или менеджер по управлению персоналом;

– нахождение кадровой документации в ненадлежащем виде или полное ее отсутствие на предприятии. Следствием этого является нарушение трудового законодательства.

Эффективность деятельности малого и среднего предприятия тесно взаимосвязана с присутствием работников высокой квалификации. Именно поэтому одной из основных задач для субъектов малого и среднего бизнеса, цель которых – устойчивое развитие, является привлечение высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, для привлечения таких кандидатов целесообразно применять два метода (по меньшей мере) привлечения работников со стороны, привлекать их на высокую должность из числа сотрудников предприятия.

Одним из основных направлений кадровой политики на малом предприятии является развитие персонала.

Для успешного развития персонала руководству следует:

– адаптировать, а при необходимости, обучить новичков;

– распространять объединять опыт и знания;

– поддерживать сотрудников наиболее способных к обучению;

– стремиться снижать уровня текучести кадров.

В настоящее время в малом и среднем бизнесе мотивация работников является одним из ключевых вопросов, так как каждый работник – это единственный специалист в своей сфере деятельности.

На малых и средних предприятиях основными инструментами материальной мотивации персонала являются:

1) достойная заработная плата, конкурирующая по отношению с другими предприятиями;

2) поощрения в виде премий и надбавок;

3) дополнительные выходные дни за счет предприятия;

4) социальный пакет сотрудникам;

5) помощь предприятия в оформлении ипотеки, кредита и др. [3].

Помимо этого, руководство малых и средних предприятий часто применяет различные нематериальные методы мотивации персонала: гибкий рабочий график, создание благоприятного климата в коллективе, организация корпоративных мероприятий, доска почета, благодарности и другие методы.

Карьера в малых предприятиях в традиционном понимании отсутствует из-за небольшой иерархии в управлении предприятием. Для того чтобы рассчитывать на карьерный рост, необходимо совмещать

несколько профессий. Из-за отсутствия множества уровней в структуре организации работники понимают карьеру как увеличение функциональных обязанностей, возможность профессионального роста и увеличение заработной платы, а не повышение в должности.

Что касается системы оплаты труда, то руководитель малого предприятия сам выбирает систему, величину и форму оплаты труда, а также все существующие виды дополнительных выплат (премии, надбавки, дивиденды по акциям и т.д.), основываясь на законодательстве РФ.

Анализируя основные подходы и основные определения, можно сделать краткий вывод, что политика по управлению кадрами на предприятии является основным инструментом в системе управления на предприятии и нацелена на благоприятный социально-психологический климат в коллективе, хорошие взаимоотношения руководства предприятия с сотрудниками и минимальный уровень текучести кадров.

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2010. – 688 с.

2. Виханский, О.С. Теория управления: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.

3. Герасимов, Б.И. Основы коммерческой деятельности / Б.И. Герасимов, А.Л. Денисова. – М., «Форум», 2013. – 257 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М: ИНФРА-М, 2014. – 301 с.

5 Одегов, Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учебник / Ю.Г. Одегов. – М.: Академический Проект, 2010. – 352 с.

6 Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИЦ РИОР, 2013. – 160 с.

7 Управление персоналом: энциклопедия / под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М: ИН-ФРА-М, 2015. – VI, 554 с.

8 Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/9c0899798978ca618 c3da0f85a 8f72165a81d0f6/.

Рубрика: Социология управления

УДК: 331.08

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

В.С. Копанова
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Статья посвящена основным причинам высвобождения персонала, рассматриваются классификация видов высвобождений персонала из организации, формы и методики работы по каждому из существующих видов увольнений. Раскрыты преимущества и недостатки существующих методик высвобождения персонала из организации. Приводится специфика строительной отрасли в целом и анализ причин движения рабочей силы в отрасли. Предложены основные направления деятельности, возможные формы и методы работы службы управления персоналом предприятий строительной отрасли в сфере высвобождения персонала

Ключевые слова и словосочетания: *персонал, управление персоналом, высвобождение персонала, человеческий капитал, кадровая диагностика, конкурентное преимущество.*

ORGANIZATION OF THE PERSONNEL PROCESS IN THE COMPANY

V.S. Kopanova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The article is devoted to the main reasons for the release of personnel, the classification of types of staff releases from the organization, the forms and methods of work for each of the existing types of layoffs are considered. The advantages and disadvantages of the existing methods of releasing personnel from the organization are revealed. The specifics of the construction industry as a whole and the analysis of the reasons for the movement of labor in the industry are given. The main directions of activity, possible forms and methods of work of the personnel management service of the construction industry enterprises in the sphere of personnel release are proposed.

Keywords and phrases: *personnel, personnel management, human capital, outplacement, personnel diagnostics, competitive advantage.*

Проблема высвобождения персонала организации по праву является одной из самых непростых, болезненных и деликатных в системе управления персоналом, как для увольняемого сотрудника, так и для руководства.

Само по себе решение задачи сокращения на предприятии неэффективного персонала является не сложным. Достаточно просто провести сокращение численности работников, что повлечет за собой повышение уровня оплаты труда, создание мотивации персонала и стимулирование работы для повышения производительности труда, что будет способствовать уровню повышения рентабельности предприятия. Главная проблема возникнет в процессе решения этой задачи, которая является не экономической, а социально-экономической и политической.

Сокращение штатов по тем или иным причинам, увольнение некомпетентного сотрудника или уход ценного специалиста часто требуют от работодателя непростого управленческого решения. Довольно часто процесс освобождения сотрудника от должности сопровождается конфликтами и нередко сопряжен с судебными разбирательствами.

Данный процесс управления персоналом является актуальным для любой организации, где работодатель и работник взаимосвязаны трудовыми отношениями.

Высвобождение персонала на предприятии представляет собой увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа сотрудников по причине экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава [1].

Высвобождение персонала – это вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержки со стороны администрации при увольнении работников. Это заключительный этап формирования персонала организации [2].

Актуальные вопросы высвобождения персонала в специальной и научно-методической литературе представлены достаточно широко, процессам высвобождения персонала организации посвящены работы таких авторов, как Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, Б.Л. Еремина, П.В. Журавлева, Л.В. Карташовой, А.Я. Кибанова, В.И. Егоршин и др.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

Высвобождение сотрудников осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ и других федеральных законов и обязательно сопровождается организационно-психологической поддержкой со стороны руководства предприятия, где работает работник, подлежащий увольнению. Общие основания прекращения трудового договора прописаны в ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Причинами высвобождения персонала из организации являются ликвидация рабочих мест, изменение требований к профессии (специальности) или квалификации работника и связанная с этим реорганизация рабочих мест, расторжение трудового договора по инициативе одной из его сторон (работодателя или работника) или уходом на пенсию.

Критерием классификации высвобождения персонала из организации в таком случае является степень добровольности высвобождения сотрудника из организации. Виды высвобождения персонала из организации приведены на рис. 1.

Согласно схеме, представленной на рисунке 1, можно выделить четыре вида высвобождений персонала из организации: увольнение по инициативе работника; увольнение по инициативе работодателя; в связи с выходом выход на пенсию; увольнение по обстоятельствам, не зависящим от сторон и др. [4].

Управление высвобождением персонала – вид управленческой деятельности, содержащей перечень мероприятий, направленных на оптимизацию численности персонала, соблюдение правовых норм, экономическую и организационно-психологическую поддержку со стороны руководства организации при увольнении работников.

Главной задачей кадровых служб организаций при работе с высвобождаемыми сотрудниками служит минимизация негативных моментов при переходе в иную производственную, социальную и персональную ситуацию.

Рычагом управления со стороны руководства при увольнении работника по собственной инициативе является так называемое «интервью на выходе», целями которого ставится: влияние на решение сотрудника об увольнении; анализ кадровых проблем в организации; решение сопутствующих организационных и правовых вопросов.

При увольнении сотрудника по инициативе работодателя кадровая служба организации разрабатывает и реализует комплексную программу мероприятий, которая объединяет: юридические консультации о возникающих претензиях и возможных компенсациях при увольнении; помощь в подборе другого места работы; психологические консультации и психологическую помощь при увольнении; формирование альтернативной системы целевых установок сотрудника в трудовой сфере, новых маршрутов его профессионального продвижения.

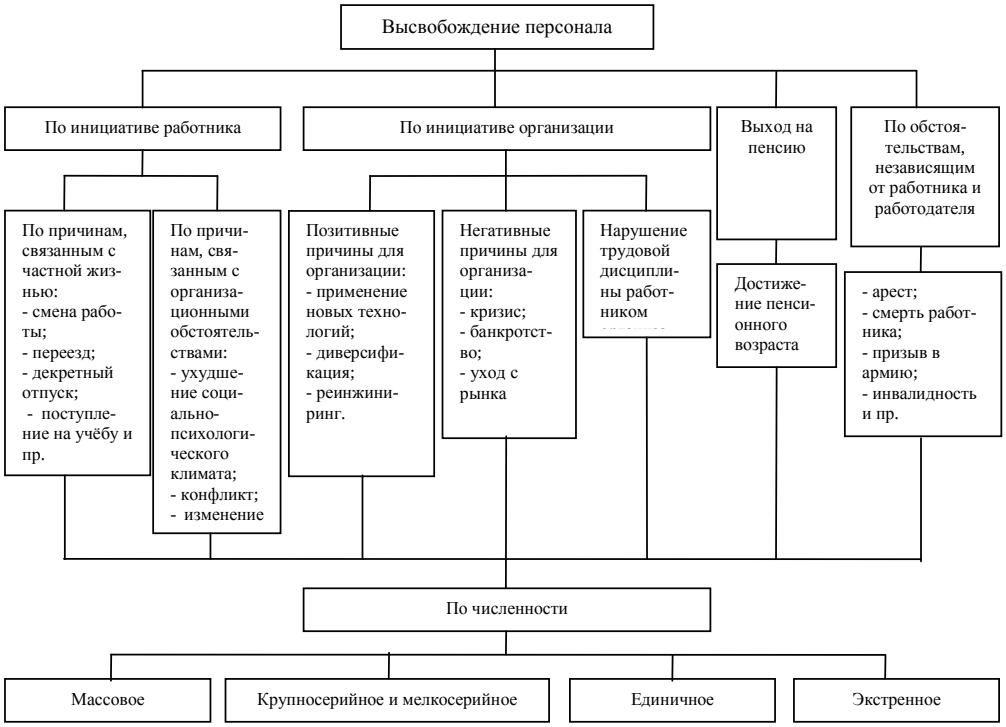


Рис. 1. Виды причин высвобождения персонала организации

Работа с работниками предпенсионного и пенсионного возраста включает организацию и проведение специальных курсов подготовки к выходу на пенсию, постепенный переход к неполной занятости (неполной рабочей неделе или неполному рабочему дню). Прежние сотрудники, находящиеся на пенсии, привлекаются к реализуемым в организации проектам в качестве экспертов, консультантов, наставников и пр. [5]

Строительство, как и любая другая отрасль народного хозяйства, имеет свою специфику, в том числе и в сфере управления персоналом. Труд рабочих в строительстве отличается периодичностью, тяжестью, непрестижностью, наличием большого количества временных работников (в основном мигрантов) и пр. Небольшие строительные организации в большинстве своем используют «серые» схемы оплаты труда, игнорируют нормы труда и не предоставляют работникам социальный пакет.

Указанные особенности строительной отрасли обусловливают причины высвобождения работников из строительных организаций. Чаще всего такими причинами являются увольнение по инициативе работника из-за часто меняющихся условий труда и низкого уровня заработной платы, а также увольнение по инициативе работодателя по окончании сезона массовых строительных работ.

В связи чем, в целях сохранения высококвалифицированных работников для организаций строительной индустрии необходим контроль за процессом высвобождения персонала путем организации значимого канала обратной связи между администрацией и увольняющимися сотрудниками с целью минимизации ошибок во взаимоотношениях между ними. Для решения специалистам кадровых служб может быть предложена организация интервью на выходе и диагностика причин увольнения.

Методика разработки структурного интервью при увольнении и диагностике полученных результатов направлена на удержание высококвалифицированного персонала в организации и связана с получением обратной связи методами индивидуального исследования. Предлагаемая методика основана на двухуровневой диагностике (анкетирование и интервью) с использованием опросника Хофстеда и интервью при увольнении с последующим подробным анализом полученных количественных и качественных показателей.

Объектами диагностики служат увольняющиеся сотрудники организации, причинами увольнения которых является собственное желание. В результате анкетирования и интервьюирования строится достаточно чёткая модель ожиданий работников, которая в дальнейшем может служить основой для разработки

программ по повышению лояльности и мероприятий, направленных на сохранение высококвалифицированных работников и подготовке кадрового резерва для последующего набора, в который в первую очередь входят увольняемые работники, так как они предоставят преимущества фактически внутреннего найма (адекватные ожидания друг от друга, низкие расходы на наем, отбор и подбор, на адаптацию).

Например, претендентам на увольнение могут быть предложены вакантные должности уборщиков, охранников объектов строительства, производственных и служебных помещений, подсобных рабочих и пр. Однако, в целях сохранения высококвалифицированных работников, переведенных на работу, не требующую высокой квалификации, а также уволенных по сокращению, кадровой службе предприятия следует подготовить списки данных работников. При появлении в организации вакансий все они могут быть переведены на должности в соответствии с имеющейся квалификацией.

Таким образом, для каждой организации перечень проблемных моментов в деятельности, связанной с высвобождением персонала, строго индивидуален, и поэтому для их диагностирования, идентификации и устранения требуется индивидуальный подход и кропотливая работа. Для высвобождения персонала кадровой службой может использоваться целый ряд мер, оказывающих различное воздействие на его экономическую и социальную эффективность. При помощи таких мероприятий высвобождение персонала из организации можно сделать социально приемлемым.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др.; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – С. 383.

3. Попова, О.А. Процесс высвобождения персонала и механизмы его регулирования / О.А. Попова, И.В. Петрова // Аспирант. – 2014. – № 1 (15)– С. 98.

4. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – С. 156.

5. Власенко, Л.В. Социология в строительной сфере: конспект лекций / Л.В. Власенко и др.; под общ. ред. Е.А. Шныренкова. – М.: Моск. гос. строит. ун-т, 2015. – 74 с.

Рубрика: Социология управления

УДК: 331.08

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В.А. Кравец
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Статья посвящена организационной культуре, как одному из ключевых компонентов системы управления в современном предприятии. Проводится анализ основных проблемных аспектов организационной культуры на крупных предприятиях, а также положительных аспектов в области организационной культуры. Предложены существующие типы организационных культур.

Ключевые слова и словосочетания: *культура, организационная культура, организация, управление, система управления, мотивация.*

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN ELEMENT OF THE MANAGEMENT SYSTEM IN A MODERN ENTERPRISE

V.A. Kravets
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The article is devoted to organizational culture as one of the key components of the control system in the modern enterprise. The analysis of the main problematic aspects of organizational culture at large enterprises, as well as the positive aspects of the organizational culture. Proposed for the existing types of organizational cultures.

Keywords and phrases: *culture, organizational culture, organization, management, management system, motivation.*

Оценивая вопрос актуальности значимости организационной культуры необходимо начать с того, что современное предприятие представляет собой самостоятельный хозяйствующий субъект, который нацелен лишь на максимизацию прибыли, получаемой от реализации продукции, товаров, работ и услуг.

Современная организация в то же время нуждается в точном прогнозном анализе и в детальной и лояльной системе управления.

Цель данной статьи – изучение организационной культуры современной организации как элемента ее эффективного управления. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: рассмотреть основные типы организационных культур, изучить ее основные элементы и аспекты, а также особенности формирования и функционирования внутренней культуры на предприятии.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

Говоря об организационной культуре, важно отметить вклад в развитие данного направления ряда известных лиц, к примеру, У.Оучи (W. G. Ouchi). который разработал теорию Z, описывающую американскую и японскую модели управления (менеджмента).

Если первая исходит из примата личности, «Я» в руководстве, то вторая, наоборот, основана на главенстве коллектива, «Мы». Оучи также находит различия в системе трудовых отношений: частая смена места работы, быстрое продвижение по службе на основании личных достижений, работа по узкому профилю в США и практически пожизненный найм, медленный карьерный рост на основании стажа работы, широкий профиль деятельности в Японии.

Уильям Оучи выделил основные типы организационных культур [5]:

– бюрократическая культура, основанная на верховенстве положений, правил и процедур. Источником власти здесь является позиция членов организации;

– клановая культура. Она основана на собственных ценностях организации, направленные на деятельность последнего. Источником власти здесь является верховенство традиции.

Исследователь США, Кеннеди, выделил следующие виды культур [1]: управленческая культура характеризуется крупными фирмами, а также в государственными учреждениями; инвестиционная культура крупных компаний и банков поддерживает бизнес с высокой степенью риска, связанного с крупными инвестициями капитала в долгосрочной перспективе в условиях неопределенности, где не будет быстрой отдачи.

Организационная культура приобретает смысловое значение, передаваемое с помощью естественного языка и других символических средств, политику и аффективные функции, и способна создать пространство и особое ощущение реальности.

Приобретая индивидуальный и личный опыт, рабочие формы способны сохранить и изменить свою систему и придать ей смысл, который отражает их отношение к различным событиям – миссии организации, планированию, мотивационной политике, производительности, качеству работы и т.д.

Такая система координат не очевидна и редко совпадает с декларируемыми целями, но очень часто они диктуют поведение в большей степени, чем формальные требования и правила. Что делает менеджер или любой член организации – в значительной степени зависит от совокупности его представлений о мире вокруг [2].

В экстремальных случаях эти системы координат работают против организационных целей и, расширяя или ограничивая диапазон поведенческих и когнитивных способностей работников, снижают эффективность коллективных действий

Таким образом, организационная культура задает некоторую систему координат, которая объясняет, почему организация функционирует именно таким, а не иным образом. Организационная культура позволяет в значительной мере сгладить проблему согласования индивидуальных целей с общей целью организации, формируя общее культурное пространство, включающее ценности, нормы и поведенческие модели, разделяемые всеми работниками.

Система управления как метод управления конкурентоспособностью организацией должна быть гибкой и лояльной, точной и детальной. Формируя организационную культуру менеджер и директор во главе обязан подумать над рядом вопросов, в частности: привлекательна ли организация для сотрудника; мотивирован ли сотрудник работать; комфортно ли контрагентам работать с организацией и т.д.

Для начала важно оценить – привлекательна ли организация для сотрудника. С целью ответа на поставленный вопрос аналитики проводят опрос сотрудников открытой или закрытой форме, а затем проводят сопоставление с установленными нормами, анализируют ответы и выявляют их причины. После определения отношения сотрудников к организации, аналитики должны определить причину той или иной проблемы, спорного вопроса или конфликтной ситуации [3].

Менеджер заинтересован в том, чтобы сотрудники относились лояльно к организации, именно уровень лояльности сотрудника способен обеспечить эффективную работу организации и повысить конкурентоспособность, снизить текучесть кадров, а значит, и повысить уровень выработки.

Составляющим элементом организационной культуры является мотивация, при этом она не всегда может быть материального характера.

Социальная система гарантий, статус занимаемой должности, уровень оплат отпуска и помощь в различных трудных ситуациях – зачастую оказывают не меньшее воздействие на отношение сотрудника к организации, чем уровень оплаты труда [1].

Уровень оплаты труда также является немаловажным фактором в деятельности организации.

Далее стоить отметить такой факт, как привлекательность для контрагентов, уровень организационной культуры не напрямую, а только косвенно оказывает влияние на работу с контрагентами через мотивированность и удовлетворённость работой персонала.

В целом же, можно говорить о значимости и актуальности организационной культуры в современном мире.

В широком смысле культура является механизмом воспроизводства социального опыта, который помогает людям жить и развиваться в определенной климатической или социальной среде, сохраняя при этом единство и целостность своего сообщества [9]. Конечно, необходимость воспроизвести приобретенное и заимствованные социальный опыт имеет отношение к организации.

Очевидно, что, если культура организации составлена в соответствии с ее общей целью, она может стать важным фактором организационной эффективности [3].

Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие.

Другими словами, организационная культура может работать только тогда, когда высшее руководство демонстрирует и подтверждает определенную систему убеждений, норм и ценностей, которые прямо или косвенно способствуют реализации стратегических целей организации [8]. Чаще всего компании создают культуру, в которой воплощают ценности и поведение их лидеров.

В этом контексте организационная культура может быть определена как совокупность норм, правил, обычаев и традиций, которые поддерживаются субъектом организационной власти и задают общие рамки поведения работников, в соответствии со стратегией компании.

Организационная культура включает не только глобальные нормы и правила, но и текущую деятельность по регулированию [6]. Она может иметь свои особенности, в зависимости от вида деятельности, формы собственности, их позиции на рынке или в обществе.

В этом контексте можно говорить о существовании бюрократической, органической и других организационных культур, а также организационной культуры в некоторых областях, например, при работе с клиентами, сотрудниками и так далее.

В то же время, вы можете выбрать ряд проблемных аспектов в организационной культуре, особенно ярко выраженные для организационной культуры в крупных корпорациях и предприятиях.

Вот основные проблемные аспекты организационной культуры на крупных предприятиях [10]:

– передача чрезмерных полномочий некоторым специалистам в сфере подбора персонала для выполнения возложенных на них функций. Нет никаких сомнений, что наряду с уровнем ответственности будет наблюдаться и «личное возвеличивание» таких специалистов;

– привлечение высококвалифицированных специалистов с достаточным независимым и автономным способом мышления, который часто делает их «неприступными» по отношению к рядовым сотрудникам;

– создание со стороны администрации приоритета доверия и поддержки специалистов над контролем их деятельности;

– разделение организации по различным направлениям, функционирование каждого из которых независимо друг от друга может быть предоставлена одним человеком, то есть возникает угроза разделения организации в неформальных группах;

– проведение постоянных структурных изменений.

В то же время, в крупных организациях, есть положительные аспекты в области организационной культуры [5]:

– финансовые стимулы, основанные как на выполнении индивидуальной деятельности, так и на работе организации в целом;

– проведение политики гарантированной занятости, в которой даже в условиях экономического спада организации прилагает все усилия для сохранения численности персонала;

– стимулирование личной инициативы работников при решении общих задач и постоянство правил поведения в компании;

– доверие отдельного сотрудника компании менеджерами;

– развитие коллективных методов решения проблем;

– предоставление работникам широкого спектра социальных услуг.

Носителями организационной культуры являются люди [7]. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой культура как бы отделяется от людей и становится фактором организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на членов организации, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу.

Так как культура играет очень важную роль в жизни организации, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. У менеджмента крупных организаций есть достаточно ресурсов и средств для того, чтобы оказывать влияние на формирование и развитие организационной культуры, однако им не всегда хватает знаний, как ее анализировать и изменять в желательном направлении.

Обобщая все сказанное выше, можно сделать вывод, что организационная культура представляет собой особый элемент в сфере функционирования предприятия различных форм собственности и различных сфер деятельности.

Организационная культура есть элемент многогранный и многоаспектный [10].

Именно из-за своей многогранности организационная культура может оказывать как положительное влияние, так и отрицательное влияние на развитие организации.

1. Абросимов, И.Д. Менеджмент как система управления / И.Д. Абросимов. – М.: ИНФРА, 2012. – 320 с.
2. Герчикова, И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 320 с.
3. Григан, А.М. Управленческая диагностика: теория и практика: монография / А.М. Григан. Ростов н/Д: Изд-во РСЭИ, 2012. 316 с.
4. Зайцев, Г.Г. Управление кадрами на предприятии / Г.Г. Зайцев. – М.: Инфра-М, 2011. – 310 с.
5. Красовский, Ю.Д. Управление поведением в фирме / Ю.Д. Красовский. – М.: Инфа-М, 2011. – 358 с.
6. Крюков, С.В. Управление персоналом: текст лекций / С.В. Крюков. – М.: Дело, 2012. – 590 с.
7. Лобанов, А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / А.А. Лобанов. –М.: Инфа-М, 2009. – 430 с.
8. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон. – М.: Дело, 2012. – 700с.
9. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе / под ред. И.Т. Иванченко. – СПб: ун-т экономики и финансов, 2015. – 250 с.
10. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин. – М.: Экономика, 2012. – 200 с.

Рубрика: Социология культуры

УДК: 334

НЕСТАНДАРТНЫЕ КОНЦЕПЦИИ PR КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕШНОЙ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ СФЕРЫ И СФЕРЫ ОБЩЕПИТА

Н.А. Лебедева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Задача PR – ответить на вопрос, почему потребитель должен приобрести именно этот товар или услугу, сформировать у потребителя определенное мнение об этом товаре/услуге, о его репутации. В условиях жесткой конкуренции последний фактор особенно важен. Успешными становятся предприятия, которые способны привлечь и удержать гостей какой-нибудь отличительной способностью. Примеры нестандартных концепций PR представлены в данной статье.

Ключевые слова и словосочетания: *концепция, рекламная кампания, потребитель, меню, акция.*

NON-STANDARD CONCEPTS OF PR AS COMPONENT OF SUCCESSFUL ADVERTIZING ACTIVITY OF THE ORGANIZATIONS OF THE FOOD SPHERE AND SPHERE OF A PUBLIC CATERING

N.A. Lebedeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

PR task – to answer a question why the consumer has to buy these goods or service, to create a certain opinion on these goods / service, on his reputation at the consumer. In the conditions of fierce competition the

last factor is especially important. Successful are enterprises which are capable to attract and hold guests some distinctive ability. Examples are non-standard concepts of PR are presented in this article.

Keywords and phrases: *concept, advertizing campaign, consumer, menu, action.*

Задача PR – ответить на вопрос, почему потребитель должен приобрести именно этот товар или услугу, сформировать у потребителя определенное мнение об этом товаре/услуге, о его репутации. В условиях жесткой конкуренции последний фактор особенно важен. Успешными становятся рестораны организации продовольственной сферы, которые способны привлечь и удержать гостей какой-нибудь отличительной способностью. Это может быть оригинальная кухня, нестандартная концепция, необычный дизайн, словом то, что сегодня принято называть пиаровскими «фишками». В рассмотрении этого феномена и заключена актуальность данной статьи.

Научная новизна статьи раскрыта в исследовании применения инновационных подходов в рекламе с целью привлечения потребителей. Цель статьи – выявить наиболее показательные и работающие механизмы PR, привлекающие потребителей. Достичь данной цели можно, решив следующие задачи: исследовать опыт заведений РФ, применяющих нестандартные подходы PR и выявить наиболее «работающие». Методы исследования: анализ, синтез, сравнительный метод.

Первым «фишечным заведением» в России в конце 90-х годов стало кооперативное кафе Андрея Федорова «Кропоткинская, 36», столики в котором нужно было резервировать за месяц вперед. Цена таких ресторанов как «Прага» и «Арагви» здесь были выше более чем в 6 раз. В этом кафе впечатляла кухня. На фоне убогого общепита «свининка свежайшая, купленная на рынке», впечатляла [3, с.56].

Затем последовало открытие новых точек недомашнего питания: кафе «На скорую руку» на Сретенке, Юзеф Перезовский в районе Павелецкого вокзала открыл еврейский ресторан, назвав его своим именем, на Комсомольском проспекте появился советско-американский ресторана «Трен-Мос», с дорогущими лососевыми стейками. Затем появились рестораны «Зайди-попробуй», «Макдоналс», «Пиросмани». Дальнейшее развитие могло состояться только при наличии «фишки». Что же это такое? Это, по образному определению Олега Назарова, «придумка, прикол, прибамбас, примочка, замануха», которая чем-то выделяет товар, в нашем случае ресторан) и заставляет клиента им заинтересоваться. Словом, то, что называют 3«www-фактор». Мол, увидел что-то, обалдел, сказал: « Вау!» и заглянул. А там, глядишь, и подсел» [1, с.22].

Фишечные заведения всегда в центре внимания. Именно на «фишку» клюет посетитель. Но создать «фишку» не просто, порой их просто перенимают друг у друга. Например, идея ресторана «Грабли», работающего по системе «фри-фло», была реализована в городе Пенза» под названием «Веранда» (линия раздачи, желто-зеленая гамма официантских одежд, соломенные шляпы, зеленая трава на потолке в туалете). Японский ресторан «Мацури» во Владивостоке встречает посетителей легкой атмосферой современного азиатского ресторана, в котором царит изысканный стиль и комфорт. Огромные аквариумы с крабами, рыбками, статуи в национальных японских одеждах, сад песка, камней и даже пушистый кролик. Мацури – это ресторан, вобравший в себя блюда домашней азиатской кухни, насыщенной ароматами и вкусами.

Авторитетный американский рекламист Россер Ривс в книге «Реальность в рекламе» ввел понятие «Уникальное Торговое Предложение (УТП)», являющее собой научное определение «фишки». УТП состоит из:

– каждое рекламное объявление должно сделать потребителю какое-то предложение. Но это должны быть не просто слова, не просто крикливоевосхваление товара, не витринная реклама. Все должно быть конкретно: «Купи именно этот товар и получишь обещанную специфическую выгоду!»;

– предложение должно быть таким, какого конкурент либо в принципе не может дать, либо по какой-то причине (ригидности мышления, ошибочной оценки ситуации, страха «высунуться») просто не выдвигает. Оно должно быть поистине уникальным, причем уникальность может быть связана как с уникальностью самого товара, так и с утверждением, какого еще в данной сфере не делали;

– предложение должно быть настолько сильным и ярким, чтобы привлечь к потреблению товара новых покупателей, или, как пишет Ривс, «чтобы привести в движение миллионы» [2,с.70].

Причем, утверждения типа «у нас вкусно и хорошо обслуживают» к УТП-фишкам – отношения не имеют. Так, например, при наличии вкусной еды, повара в третьем поколении, звучащих песен, в исполнении Мирей Матье и др., прогорел французский ресторан « Кумир» в Москве. Поесть, это только одна из целей людей, посещающих ресторан. По результатам опросов, целей у людей, посещающих общепит или организацию продовольственной сферы, пять, а факторов, влияющих на выбор – 37. Каковы же эти цели:

– тусовочная
– деловая встреча;
– романтический ужин;
– встреча с друзьями, дружеская пирушка;
– желание просто поесть.

То есть, потребитель покупает не сам товар, а решение своих проблем с его помощью. Следовательно, УТП-фишка должно быть направлено на то, чтобы дать гостю как можно больше положительных эмоций, ощущение того, что он получил гораздо больше, чем заплатил. Пример этого, фильм Лассе Хальстрема по книге Джоан Хэррис «Шоколад», получивший шесть «Оскаров». Главная героиня Ви-

анн Роше, уловила усталость жителей городка от скукоты и добропорядочности и открыла напротив церкви шоколадную лавку.

Именно там люди получали не доступные им ранее положительные эмоции. Шоколадная фишка героини осуществлялась строго по законам маркетинга. Причем, шоколадница предусмотрела в своем бизнесе отсутствие конкурентов, продвижение шоколада шло ярко и эпатажно, несло положительные эмоции. Но при этом надо помнить, что хозяева часто удаляются в область фантазий. Например, ресторан для любителей хомячков в Уругвае, православные кафе в России, кафе в тюрьмах. К сожалению, эти рестораны оригинальны, но денег не приносят. А вот в «фишках» типа «Ресторан для блондинок» в Будапеште, содержит потаенный маркетинговый ход. Блондинок – много, да и мужчины предпочитают блондинок.

Таким образом, УТП-фишки могут быть созданы в разных сферах жизни. Но не надо стараться переборщить с «фишками». И не надо стоять на месте, надо двигаться вперед. Публика устает от однообразия. В «фишках» все начинается с названия, идеи, но одним названием не обойтись. Например, в ресторане «Белое солнце пустыни», гостей встречал красноармеец Петруха с винтовкой и официантки с бейджиками « Зульфия», «Зухра», «Лейла», «Гюльчатай». В зале были установлены манекены аксакалов, сидящих на ящике под плакатом «Долой предрассудки!» «Женщина – она тоже человек». Меню начиналось с письма красноармейца Сухова: «Разлюбезная моя Екатерина Матвеевна! Вспоминаю о вас столице белокаменной, на Неглинной улице, в приятном заведении «Белое солнце пустыни». Вокруг такое, что глаза разбегаются! Дастархан – это стол по-ихнему, уставлен он едой, как скатерть наша самобранка. Подходи и ешь, сколько хочешь и чего пожелаешь» [4,с.90].

Не менее тщательно был проработан трактир «Черная кошка», посвященный фильму «Место встречи изменить нельзя». В вестибюле на смотрящих гостей смотрел с фотографии автор сценария Аркадий Вайнер. Рядом с фото была нарисована черная кошка с выгнутой спиной. Зал трактира был поделен на «воровскую «Малину» и «Петровку, 38» с МУРОвскими кабинетами. Охраняя покой обедающих, между столиками прохаживались «капитаны милиции» в полном обмундировании. Здесь же суетились официанты – «промокашки» в блатных кепариках и симпатичные «буфетчицы в коротких платьицах. За барной стойкой, являющей стилизованный трамвай 40-х годов, орудовал карманник в тельняшке.

Сегодня практически все популярные отечественные фильмы «ореторанены»: «Бриллиантовая рука» (Мурманск, Ташкент), «Жестокий романс» и «Берегись автомобиля» (Москва, Орск), «Джентльмены удачи», «Покровские ворота» (Москва), «Улица разбитых фонарей» (Санкт-Петербург), «Мимино» (Москва, Санкт-Петербург, Киев, Омск, Томск, Екатеринбург, Иркутск, Стерлитамак, Новокузнецк, Новгород, Новосибирск, Тюмень, Чита, Казань).

Существует группа «фишек» связанных с эпатажными темами ресторанов (ресторан-туалет на Тайване, некрофилия, каннибализм вампирщина («Замок «Мефисто» в Москве), рестораны-тюрьмы: ресторан «Зона» в Москве.«VIP- зона» в Магнитогорске), рестораны «Из советского прошлого» (с салатами «Оливье» «Мимозой» «Селедкой под шубой», с бюстом Ленина при входе, лозунгами: «Иди, товарищ, к нам в колхоз»; с меню: закуска «Генералиссимус» мясное ассорти «XX съезд КПСС», салат «Делу Ленина верны», котлеты «Буденновские», пирожное «Поцелуй Л. И. Брежнева», «Былое», «Спецбуфет № 7», ресторан «Глапивторг» [5,с.17].

Концептуальная пиаровская «фишка» не обязательно должна держаться на эпатаже. Например, ресторан «Дача» в Одессе расположился на площади более гектара. Главное деревянное строение дополняет комплекс, разбросанных островков, беседки с мебелью, в которых пьют чай, гамаки, мангалы, летний душ. Из радиоточки доносится голос Вадима Козина. Концептуальная пиаровская «фишка» продолжается и внутри главного здания: простые деревянные столы, застеленные ситчиком в мелкий цветочек, стулья покрыты гуцульскими коврами, баночки с соленьями и вареньями на подоконнике, скатерти, привезенные из прачечной, здесь же гладит девушка в кокетливом фартуке. Запах свежевыглаженных скатертей дают ощущение того, что вы не в ресторане, а на даче.

Особенность пиара – высокая степень правдоподобия. Пиарщики используют и другие средства в своей работе, напр., создание новостей. Например, Совладелец «Ностальжи» Игорь Бухаров «запустил» легенду о том, что некий посетитель, после просмотра фильма «Титаник» заказал за бешеные деньги вино 1912 года, года гибели «Титаника». К пиару относятся специальные мероприятия, начиная от пресс-конференций до выставок с фейерверками, мульти-медиа презентаций и представлений с участием звезд. Но спецмероприятия должны учитывать специфику российской ресторанной жизни. Такие мероприятия Олег Назаров начал проводить с 1996 года и получил приз издательского дома «Коммерсант» «за лучшую «раскрутку года». Всю систему этих мероприятий он называет «метод нестандартного пиара».

Нестандартный пиар позволяет с редкой эффективностью снижать затраты на промоушен. Для этого необходимо предельно и ясно сформулировать концепцию «раскрутки». Первый пункт продвижения – на какого именно посетителя рассчитан ресторан. Например, концепция раскрутки ресторана «Золотой», в котором пепельницы стоят 440 долларов, должна быть ориентирована на сверхбогатую публику. При создании концепции арт-кафе «Ностальжи» упор делался на модную, сверхбогатую публику.

Определившись с целевой группой, необходимо проанализировать имеющиеся реалии (расположении ресторана, наличие конкурентов по соседству, выбранное название на разные стили продвижения («Шуры-Муры» или тайская кухня), интерьер, атмосферу.

Помимо краткого анализа ситуации необходимо четко определить нишу заведения, сформулировать «единый потребительский мотив», скоординировать комплекс работ по прямой рекламе, личным продажам, стимулированию сбыта и пиару.

Но главное, что «раскрутка» должна быть основана на нестандартных подходах, на нестандартные «фишки». Например, вместо банальной растяжки «Сезон устриц в ресторане «Invino», можно дать необычное объявление: «Ресторан «Invino» проводит бесплатную запись на устричный факультет Московского гастрономического университета», а потом всем зашедшим отведать раковины, выдавать «студенческие билеты» в виде раковины. Но: прямая реклама, личные продажи, стимулирование сбыта и все остальные направления «раскруток» служат для поддержки имиджевой, пиаровской работы.

PR-акции – это центр всей концепции раскрутки ресторана. Логичнее создать заведению имидж, добиться его узнаваемости, а только потом продавать с помощью прямой рекламы. При затратах на пиар-акцию 3-5 тысяч долларов отдача по публикациям в прессе и сюжетам в ТВ доходит до 20 тысяч. Главная цель акций всегда одна – с помощью максимально широкого освещения в СМИ происходящего события обиться формирования необходимого имиджа заказчика.

1. Антипов, К.В. Паблик рилейшнз / К.В. Антипов, Ю.К. Баженов. – М.: Изд. дом «Дашков и К», 2015. – 188 с.
2. Борисов, Б.Л. Технологии рекламы и PR / Б.Л. Борисов. – М.: Изд-во «Фаир-Пресс», 2013. – 624 с.
3. Васильева, Л.А. Реклама: учеб. пособие / Л.А. Васильева. – Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2014. – 68 с.
4. Назаров, О. Лучшие ресторанные «фишки» мира / О. Назаров. – М.: Изд. дом «Ресторанные ведомости», 2013. – 175с.
5. Саак, А.Э. Менеджмент в индустрии гостеприимства (гостиницы и рестораны): учеб. пособие / А.Э. Саак, М. В. Якименко. – СПб: Издательство «Питер», 2014. – 432 с.

Рубрика: Банковское дело
УДК 336.719

МОНИТОРИНГ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ ПАО СБЕРБАНК ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ В СЕГМЕНТЕ МАЛЫЙ БИЗНЕС

Л.В. Любогощинская
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Малый бизнес играет важную роль в экономики страны. В настоящее время малый бизнес является довольно привлекательным направлением кредитования для банков. В статье рассматриваются банковские продукты и услуги для корпоративных клиентов ПАО Сбербанк в сегменте малый бизнес. Подчеркивается важность сотрудничества малого предпринимательства и банка для экономики страны в целом.

Ключевые слова и словосочетания: *малый и средний бизнес, банковский продукт, кредитный портфель, экономика, банк.*

MONITORING BANKING PRODUCTS OF SBERBANK FOR CORPORATE CLIENTS IN THE SEGMENT OF SMALL BUSINESS

L.V. Lybogoshinskaya
bachelor of the 4 course

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Small business plays an important role in the country's economy. Currently, small business lending is an attractive destination for banks. The article deals with banking products and services for corporate clients of Sberbank in the segment of small businesses. It emphasizes the importance of cooperation between small businesses and the bank for the economy as a whole.

Keywords and phrases: *Small & Medium Business, banking product, credit portfolio, economy, bank.*

В наше время, коммерческие банки являются неотъемлемой частью кредитно-финансовой системы любой страны. Основной деятельность банков является предоставление услуг, как физическим лицам, так и корпоративным клиентам, которые имеют большой спрос на рынке и являются наиболее актуальными в наши дни.

В настоящее время малый бизнес полностью вошел в сферу интересов банковских структур. Если раньше крупные российские банки только помышляли о работе с предпринимателями, то теперь малый бизнес и его представители стали для них желанными клиентами. С каждым годом растет доля предпринимателей в числе клиентов банков.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что малый бизнес проник во все сферы производства, обслуживания, сервиса, науки и стал неотъемлемой частью экономики России. Данную тему рассматривают в своих работах многие авторы, такие как: П.В. Клейменова в работе «Проблемы взаимодействия субъектов банковского и малого предпринимательства», А.А. Акимкина «Кредитование малого бизнеса», С.Л. Малинина «Современные подходы в кредитовании субъектов малого и среднего бизнеса». Авторы сошлись во мнении, что не все банки могут предоставить выгодные условия для малого бизнеса. Таким образом, рынок банковских услуг клиентам малого и микробизнеса является сложным рынком, на котором ни одному из участников пока не удалось создать предложение, в полной мере соответствующее ожиданиям клиентов.

Целью данной статьи является рассмотрение банковских продуктов и услуг для корпоративных клиентов на примере ПАО Сбербанк в сегменте малый бизнес. В соответствии с этой целью были поставлены следующие задачи:

1) рассмотреть особенности взаимодействия малого бизнеса и банка;

2) рассмотреть перечень банковских продуктов на примере ПАО Сбербанк для сегмента малый бизнес;

3) выявить положительные черты от взаимодействия малого бизнеса и банка.

В наши дни многие банки все активнее стремятся обслуживать сегмент малый бизнес. ПАО Сбербанк – универсальный коммерческий банк, удовлетворяющий потребности различных групп клиентов в широком спектре качественных банковских услуг на всей территории России. Банк способствует устойчивому функционированию банковской системы и сбережению вкладов населения, действует в интересах вкладчиков, эффективно инвестирует привлеченных средства своих клиентов в реальный сектор экономики [8].

Банк является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов. На его долю приходится 44,9% вкладов населения, 37,7% кредитов физическим лицам и 32,7% кредитов юридическим лицам (по состоянию на 1 августа 2015 года).

Банк обслуживает все группы корпоративных клиентов, причем на долю малых и средних компаний приходится более 33% корпоративного кредитного портфеля банка. Оставшаяся часть – это кредитование крупных и крупнейших корпоративных клиентов.

Сбербанк является одним из ключевых поставщиков финансовых ресурсов в российскую экономику. Рост портфеля корпоративных кредитов Сбербанка в 2014 году опережал сектор и составил по итогам года 36,3% против прироста сектора в данном сегменте на 30,3%.

Банк активно взаимодействует с клиентами разного масштаба и разных форм собственности. С середины 2014 года Банк выделил в отдельное направление работу с региональным госсектором. Сегментная структура портфеля представлена ниже [8].

Таблица 1

Структура корпоративного кредитного портфеля в разрезе клиентских сегментов, млрд руб.

	На 1 января 2014 г.		На 1 января 2015 г.	
	млрд руб.	доля, %	млрд руб.	доля, %
Крупнейший бизнес	4720	55.2	7 118	61.1
Крупный и средний бизнес	2571	30.1	3 079	26.4
Малый и микробизнес	553	6.5	565	4.9
Региональный госсектор	558	6.5	756	6.5
Прочие	145	1.7	130	1.1
Всего	8547	100	11 648	100

Как видно из таблицы 1, малый бизнес занимает наименьшую долю среди корпоративного кредитного портфеля. Сбербанку необходимо развивать данный сегмент. Малый бизнес испытывает постоян-

ную потребность в дополнительных финансовых ресурсах, как для открытия новых предприятий, так и для развития уже существующих [2].

В течение года Банк продолжил улучшать условия предоставления кредитов и гарантий в части сроков и требований к обеспеченности, в том числе с учетом более гибкой системы ценообразования в соответствии с уровнем качества и риска заемщика. Так, были определены специальные условия финансирования проектов с государственной поддержкой, упрощен порядок принятия решений по низкорисковым гарантиям, сокращены сроки принятия решений по унифицированным продуктам [8].

Развитие сотрудничества с предприятиями малого и микробизнеса является одним из ключевых направлений деятельности Сбербанка. По итогам года в Банке обслуживается более 1 млн активных клиентов малого бизнеса. Несмотря на сложный год, портфель данной категории клиентов вырос на 2,2%. Особое внимание Сбербанк уделяет проектам, нацеленным на создание доступной и удобной инфраструктуры для развития малого бизнеса в России. В 2014 году были предприняты значительные усилия по повышению эффективности и привлекательности Центров развития бизнеса и интернет портала «Деловая среда», предоставляющих предпринимателям широкий спектр сервисов для создания, управления и развития бизнеса. Началось внедрение обновленного формата этих центров с расширенным перечнем небанковских услуг и возможностью получения различных государственных услуг в режиме «одного окна». К концу года функционировало 25 обновленных центров. На портале «Деловая среда» запущены сервисы по дистанционной сдаче отчетности в Федеральную налоговую службу, подготовке и подаче документов для регистрации бизнеса. На базе интернет портала и центров по всей стране регулярно проводятся образовательные семинары и онлайн видеотрансляции. По итогам 2014 года количество зарегистрированных на сайте «Деловой среды» пользователей превысило 145 тыс. субъектов [8].

В течение года Сбербанк продолжал совершенствовать и расширять продуктовое предложение для клиентов малого бизнеса. Так, по всей сети тиражированы продукты, облегчающие участие малого бизнеса в госзаказе, – «Тендерная гарантия», «Тендерный кредит» и комплексное решение для участия в торгах. Проведена масштабная миграция клиентов со старых систем удаленного обслуживания на систему «Сбербанк Бизнес Онлайн». Количество клиентов, подключенных к системе «Сбербанк Бизнес Онлайн», на конец года превысило 1 млн [8].

Также в 2014 году в пяти регионах в пилотном режиме запущен новый инновационный продукт – «Бизнес Планшет». Продукт позволяет проводить кассовые операции, решать ежедневные бизнес-задачи, работать с документами, получать полную информацию о движении денежных средств в любом месте в любое время. Помимо доступа к системам «Сбербанк Бизнес Онлайн» и «Сбербанк Онлайн» Бизнес Планшет обеспечивает возможности приема платежей по картам с печатью чеков, управления всеми клиентскими запросами через контакт-центр, дистанционной подготовки и сдаче отчетных документов в различные государственные органы [8].

У рынка кредитования малого и среднего бизнеса очень хорошие перспективы. К сегментам малого и микро-бизнеса относятся корпоративные клиенты с годовым оборотом от 60 до 400 млн руб. (малый бизнес) и с годовым оборотом до 60 млн руб. (микро-бизнес). Потребности клиентов каждого подсегмента и модель их поведения при взаимодействии с банками существенно отличаются. В частности, для микро-бизнеса наиболее важны качество рекомендаций, личное внимание и удобство работы, а по мере роста бизнеса возрастает чувствительность клиентов к стоимости услуг. Собственники более крупных бизнесов начинают разграничивать финансы бизнеса и свои личные, в то время как для небольших бизнесов зачастую это не характерно [5].

На текущий момент Банк обслуживает около 0,2 млн и 1,2 млн компаний данных сегментов соответственно. Сегмент малый бизнес занимает наименьшую долю в кредитном портфеле корпоративных клиентов ПАО Сбербанк. Данный сегмент является привлекательным для банка, так как его можно эффективно развивать. Сбербанк имеет эффективную сбытовую сеть, значительную клиентскую базу и передовые технологии. Улучшив качество работы с клиентами, и сфокусировавшись на обеспечении их наиболее важных потребностей, Сбербанк сможет резко изменить динамику развития бизнеса в этом сегменте, а также способствовать развития малого бизнеса в масштабах экономики в целом [8].

Банковские кредиты малому бизнесу – один из эффективных инструментов развития предпринимательства. Оперативное получение средств позволяет владельцам компаний быстро реагировать на изменения ситуации. Кредиты малому бизнесу – это возможность расширять производственную или товарную базу, внедрять инновационные технологии, оборудовать новые рабочие места и т. д. Программы кредитов для индивидуальных предпринимателей рассчитаны на разные потребности [3].

В таблице 2 представлены кредиты ПАО Сбербанк для малого бизнеса.

Таблица 2

Кредиты ПАО Сбербанк для сегмента малый бизнес

Название кредита	Срок кредита	Ставка	Сумма
Кредит «Экспресс под залог»	от 6 до 36 месяцев	от 16.0% до 23.0%	от 300 000 руб. до 5 000 000 руб. (включительно)
Кредит «Бизнес-Оборот»	до 48 месяцев	от 14.80%	от 150 тыс. руб.
Кредит «Бизнес-Овердрафт»	до 12 месяцев	от 12.97%	до 17 млн руб.
Кредит «Бизнес-Авто»	до 96 месяцев	от 14.55%	от 150 тыс. руб.
Кредит «Бизнес-Недвижимость»	до 120 месяцев	от 14.74%	от 150 тыс. руб.
Кредит «Бизнес-Инвест»	до 120 месяцев	от 14.82%	от 150 тыс. руб.

Кредит «Экспресс под залог» предоставляет бизнесу возможность на привлекательных условиях получить финансовую поддержку под залог недвижимого имущества или оборудования.

С кредитом «Бизнес-Оборот» предоставляется возможность на привлекательных условиях пополнить оборотные средства компании, осуществить текущие расходы, а также реализовать планы по развитию бизнеса.

С помощью кредита «Бизнес-Овердрафт» появляется возможность на привлекательных условиях получить денежные средства при их недостатке на счете для осуществления расходных операций.

С помощью кредита «Бизнес-Авто» появляется возможность на привлекательных условиях приобрести транспортные средства для бизнеса.

С помощью кредита «Бизнес-Недвижимость» появится возможность на привлекательных условиях получить финансирование на приобретение коммерческой недвижимости.

С кредитом «Бизнес-Инвест» появляется возможность на привлекательных условиях профинансировать приобретение имущества, проведение ремонта или строительства для бизнеса. Также с кредитом «Бизнес-Инвест» предприятие может получить возможность рефинансировать текущую задолженность перед другими банками/лизинговыми компаниями [8].

Таким образом, Сбербанк обладает достаточно привлекательными банковскими продуктами для корпоративных клиентов в сегменте малый бизнес. Но тем не менее для того чтобы удержать свои конкурентные позиции и расширить долю малого бизнеса в корпоративном портфеле, банку необходимо продолжать работу над расширением продуктового ряда и возможность комбинирования продуктов друг с другом и настраивания их под нужды конкретных клиентов [4].

В ближайшие годы сохранятся тенденции снижение ставок по кредитам, увеличение сроков кредитования, упрощение процедуры получения кредита для малого и среднего бизнеса. Кроме того, ожидается появления новых финансовых инструментов для малого и среднего бизнеса. Кредитование малого и среднего бизнеса имеет все шансы стать следующим хитом банковских продаж после потребительского кредитования и ипотеки [7].

В данной статье было рассмотрено сотрудничество банка и малого бизнеса. На практическом примере ПАО Сбербанк был рассмотрен перечень предлагаемых продуктов и услуг для корпоративных клиентов в сегменте малый бизнес.

Подводя итог, хочется отметить что, малый бизнес играет большую роль в экономической системе, поскольку обеспечивает рост совокупного предложения, снижению уровня безработицы в стране, а также росту доли доходов от предпринимательской деятельности в совокупной величине денежных поступлений. Представители малого и среднего бизнеса должны тесно сотрудничать с банками. Данное сотрудничество взаимовыгодно, как и банку, так и малому предприятию. Возникновение малых предприятий может повысить уровень роста самой экономики. Сбербанк как один из крупнейших банков нашей страны заинтересован в тесном сотрудничестве с малым и средним бизнесом. Для корпоративных клиентов в сегменте малый бизнес Сбербанк предлагает льготные условия кредитования и широких спектр банковских продуктов и услуг. Малый бизнес испытывает постоянную потребность в дополнительных финансовых ресурсах, как для открытия новых предприятий, так и для развития уже существующих. Удобная форма кредитования будет способствовать становлению малого бизнеса и увеличению его доли в экономике региона и страны в целом.

1. Акимкина, А.А. Кредитование малого бизнеса / А.А. Акимкина // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2014. – № 2 (10). – С. 41-46.

2. Киселева, Е.А. Макроэкономика. Экспресс-курс: учеб. пособие для студ. вузов / Е.А.Киселева. – М.: КНОРУС, 2012. – 380 с.

3. Клейменова, П.В. Проблемы взаимодействия субъектов банковского и малого предпринимательства / П.В. Клейменова // Вестник академии. – 2013. – №1. – С. 41-43.
4. Кривошапова, С.В. Банковский сектор экономики: регулирование, стратегия, надежность: монография / С.В. Кривошапова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2012. – 268 с.
5. Малинина, С.Л. Современные подходы в кредитовании субъектов малого и среднего бизнеса / С.Л. Малинина // Студенческая Наука XXI Век. – 2015. – №2. – С. 189-191.
6. Миловидов, Д.А. Современное банковское дело: учебник для студ. вузов / Д.А. Миловидов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 335 с.
7. Шушакова, А.А. Особенности развития современной банковской системы России / А.А. Шушакова, К.Н. Дегтеренко // Молодой ученый. – 2016. – №3(207). – С. 655-657
8. Сайт ПАО «Сбербанк России» Малому бизнесу [Электронный ресурс]. – Режим до-ступа: http://www.sberbank.com/ru/investor-relations/reports-and-publications/ras

Рубрика: Бухгалтерский учет, статистика

УДК 339.142

АНАЛИЗ ОБОРОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТОВАРОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ю.А. Макурина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Одной из актуальных задач современного этапа экономического развития страны является разработка и овладение не только теоретическими основами разработки и принятия плановых решений в сфере управления товарооборотом и товарными ресурсами в условиях неопределённости и риска, но и возможностью применить их в процессе финансово-экономической деятельности организации.

Ключевые слова и словосочетания: *ассортимент товаров, выручка, индекс цен, товарооборот, стоимость товаров.*

ANALYSIS OF THE TURNOVER ON REALIZATION OF GOODS TRADING ENTERPRISES

Yu.A. Makurina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

One of the urgent tasks of the present stage of economic development is the development and mastery of not only the theoretical foundations of the development and adoption of planning decisions in the management of trade and commodity resources in the context of uncertainty and risk, but also the opportunity to apply them in the process of economic and financial activities of the organization.

Keywords and phrases: *range of products, the revenue index is valuable, the turnover, the value of the goods.*

Целью данной статьи является исследование оборота по реализации товаров торгового предприятия.

Задачами данной статьи являются:

– рассмотреть структуру и состав товарооборота;
– рассмотреть важнейшие показатели товарооборота;
– проанализировать отечественную и зарубежную практику анализа товарооборота.

В качестве методов исследования в статье применяется монографический метод, то есть, изучение отдельно взятой ситуации, метод сравнительного анализа, выборочный метод и экономико-статистический метод.

Полученные результаты анализа, которые используются в данной статье можно применять при разработке прогноза продаж и как действенное средство хозяйственного руководства, посредством которого осуществляется контроль, и разрабатываются меры, обеспечивающие неуклонный рост товарооборота.

Товарооборот торговой организации это данные по объему продаж товаров торговой организацией в определенном периоде в денежном выражении [1, с. 94].

Анализируя товарооборот можно оценить соответствие товаров и спрос населения и принять необходимые меры в оптимизации структуры товарооборота. К примеру с помощью анализа оборачиваемости товаров можно увеличить объем продаж, ускорить оборачиваемость товаров, ритмичность и равномерность продаж [2, с. 182].

К показателям, которые характеризуют товарооборот торгового предприятия можно отнести: объем товарооборота в стоимостном выражении в текущих и сопоставимых ценах, ассортиментную структуру по отдельным товарным группам (в рублях и процентах), товарооборот за один день, товарооборот в расчете на 1 сотрудника, оборачиваемость товаров в днях и скорость товарооборота (число оборотов).

Анализ показателей товарооборота позволяют составить основные количественные и качественные показатели работы торговой организации за текущий период. Экономическая обоснованность расчетов на предстоящий период зависит от глубины и полноты анализа, достоверности расчетов по результатам анализа. Итоги проведенных расчетов показывают, в какой степени выполнены прогнозы продаж и насколько будет удовлетворен покупательский спрос, за счет каких факторов произошли изменения в товарообороте в отчетном периоде, насколько соответствует фактический результат деятельности предприятия и запланированная стратегия [3, с. 148].

Основным источником информации в анализе товарооборота являются данные бухгалтерской, финансовой, оперативной и статистической отчетности. В первую очередь определяется объем товарооборота в натуральных показателях или денежном выражении в определенном периоде (год, полугодие, декада, квартал, месяц или другие необходимые периоды).

Отчетные данные необходимо сравнить с прогнозными показателями в этих периодах. При анализе товарооборота, необходимо выявить закономерность в его развитии. Для этого необходимо рассчитать динамику товарооборота в сопоставимых и текущих ценах.

1. Динамика роста товарооборота в текущих ценах (ДТО) рассчитывается по формуле:

$$\text{ДТО} = \frac{\text{Фактический товарооборот отчетного года в текущих ценах} \cdot 100}{\text{фактический товарооборот прошлого года}}, \quad (1)$$

Например, в торговой организации данный показатель будет равен:

ДТО = 10906/3762 = 289 тыс. руб.

Если в рассматриваемом периоде будет существенное изменение цен, то фактические данные по продаже товаров, нужно будет рассчитывать в прогнозных ценах. Для этого необходимо вычислить индекс цен. В условиях существенного влияния инфляции, которая провоцирует высокие темпы роста цен и денежное обесценивание, в данном случае применение индекса цен приобретает особую актуальность.

2. Индекс цен представляет собой изменение в общей стоимости установленного товарного количества в рассматриваемом периоде. Индекс цен можно рассчитать по формуле:

$$I\ \text{цен} = \frac{\text{Цотч}}{\text{Цбаз}}, \quad (2)$$

где Цотч – цены в отчетном периоде,

Цбаз – цены в базовом периоде (пошедший период), принимаемая за 100%.

3. Фактический товарооборот отчетного года в сопоставимых ценах рассчитывают по формуле:

$$\text{ТОфакт в сопост. ценах} = \frac{\text{Товарооборот в текущих ценах факт}}{\text{Индекс цен}} \cdot 100, \quad (3)$$

К примеру, в отчетном году произошел рост цен на 20%. Проведем расчёт динамики товарооборота по предыдущим данным в сопоставимых и текущих ценах:

– динамика товарооборота в текущих ценах: 122%;

– индекс цен составил 120 / 100 = 1,2;

– проведем расчет фактического товарооборота в отчетном году в сопоставимых ценах: 22000,0 / 1,2 = 18333,0 тыс. руб.

– проведем расчет динамики роста товарооборота в сопоставимых ценах: (18333,0 / 18000,0)·100 = 101,85%.

Как показывают расчеты, товарооборот в отчетном году вырос по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в текущих ценах на 22%, но после расчета динамики товарооборота в сопоставимых ценах можно сделать вывод о том, что товарооборот увеличился только за счет увеличения цен. Если цены в базовом периоде останутся неизменные то товарооборот составит всего 18333,0 тыс. рублей, или 101,85%. Следовательно, товарооборот в отчетном году увеличился лишь за счет роста цен, а не из-за увеличения количества продажи товаров. Далее анализ общего объема товарооборота необходимо провести в поквартальном разрезе, позволит определить насколько на протяжении года была равномерность в продажах и далее установить степень покупательской удовлетворенности в сезонном эквиваленте.

4. Если анализировать ритмичность продаж, то, в первую очередь, необходимо определить коэффициент ритмичности товарооборота по формуле:

$$\text{Критм} = \frac{\text{Квартальный план продаж}}{\text{Годовой план продаж}}, \quad (4)$$

Продажи считаются равномерными только тогда, когда коэффициент будет равен 1.

Обоснованные прогнозы товарооборота по кварталам с экономической точки зрения весьма актуальны для ритмичного удовлетворения покупательского спроса, устойчивого денежного обращения, обеспечения развития товарного оборота и подобные показатели торговой деятельности предприятия. После того как будет определен годовой товарооборот с поквартальной разбивкой необходимо составить прогноз по отдельным товарным группам и товарам учитывая сезонный спрос населения и сложившегося уровня продажи товаров. К примеру, летом более активно продаются напитки, а в 1 и 4 кварталах увеличивается спрос на мясные продукты [4, с. 81].

Анализируя ритмичность товарооборота нужно рассчитать коэффициент ритмичности продаж. Для этого нужно выполнить следующие расчеты.

Таблица 1

Анализ ритмичности продаж

Периоды	Товарооборот, тыс. руб.		Удельный вес, %	
	факт	прогноз	факт	прогноз
I	850	1200	30	22,59
II	870	900	22,5	23,13
III	980	800	20	26,05
IV	1062	1100	27,5	28,23
Итого за год	3762	4000	100	100,00

Объем фактического товарооборота превысил прогнозное значение на 0,65% (4000 / 3762·100 = 106,32%), но продажи были менее ритмичны по сравнению с прогнозом, поскольку изменился объем и доля продаж в отдельных периодах. Коэффициент ритмичности продаж составил:

$$\text{К ритм} = \frac{850 + 870 + 980 + 1062}{3762} = 0{,}99$$

Рассчитанный коэффициент ритмичности меньше 1, это говорит о том, что наблюдается низкая ритмичность продаж за отчетный период. Прогноз по объему продаж не выполнялся не в одном квартале. К анализу выполнения прогноза продаж по кварталам нужно добавить анализ продажи товаров в разрезе каждого месяца. Данный анализ даст возможность оценить равномерность выполнения прогноза товарооборота внутри квартала, вовремя обнаружить и выявить факторы, которые провоцируют разногласие прогнозных и фактических данных, принять соответствующие меры.

В заключение анализа ритмичности продаж определяется объем по снижению товарооборота из-за нарушения ритмичности продаж по формуле:

$$\Delta\text{ТОКритм} = (1 - \text{Критм}) \cdot \text{ТО0}, \quad (5)$$

В продолжение анализа общего товарного оборота изучается структура и ассортимент товарооборота. Успешная деятельность торговой организации существенно зависит от обоснованного формирования ассортимента товаров, который будет полностью соответствовать покупательскому спросу.

Товарный ассортимент это перечень наименований товаров. Основной ассортимент – это товары, которые составляют основную часть объема продаж торговой организации. Дополнительный ассортимент реализуются как дополнительные услуги и соответственно для получения дополнительной прибыли. Анализ ассортимента подразумевает расчет коэффициента обновления ассортимента, то есть отношение новых товаров группе к совокупному числу их разновидностей. При анализе определяется степень по выполнению плана по ассортименту [5, с. 165].

Анализ товарооборота торгового предприятия в разрезе товарной структуры это количественная и стоимостная оценка реализации по отдельным товарам и товарным группам в совокупном объеме товарооборота, а также анализ структурных сдвигов в динамике товарооборота.

Таким образом, результаты анализа применяется в ходе изучения влияния структуры товарооборота на главные показатели деятельности: валовой доход, издержки, прибыль и выявления соответствия структуры товарного предложения покупательскому спросу – и оказывают решающее воздействие на формирование заказов поставщикам и выбор самих поставщиков.

Анализ товарного оборота в разрезе товарных групп и отдельных товаров ведется по данным квартальных и годовых отчетов о реализации товаров. Полученные результаты дают возможность выявить позитивные стороны работы, закрепить и развивать их в планируемом периоде, а также вскрыть недостатки и наметить мероприятия по их устранению на перспективу.

Установив изменения в структуре товарооборота, необходимо определить причины, вызвавшие изменения товарооборота. Это является важнейшим моментом анализа товарооборота.

Влияние на объем товарооборота показателей товарного баланса можно рассчитать балансовым методом путем исчисления разницы между фактическими и плановыми (базисными) величинами.

Завершается анализ товарооборота составлением выводов по итогам. Определяются дельнейшие возможности к росту общего объема и изменений структуры реализации товаров.

Выводы, обобщения и предложения используются при разработке прогноза продаж и как действенное средство хозяйственного руководства, посредством которого осуществляется контроль, и разрабатываются меры, обеспечивающие неуклонный рост товарооборота.

1. Зермати, П. Управление товарными запасами / П. Зермати. – М.: Экономика, 2015. – 110 с.

2. Ноговицина, Л.П. Как управлять товарными запасами / Л.П. Наговицына. – М.: Экономика, 2015. – 265 с.

3. Шумаев, В.А. Логистика товародвижения на основе информатизации и маркетинга / В.А. Шумаев. – М.: Новый век, 2015. – 245 с.

4. Шумаев, В.А. Проблемы функционирования предприятий инфраструктуры рынка и товародвижения / В.А. Шумаев. – М.: Нац. Ин-т бизнеса, 2014. – 225 с.

5. Щур, Д.Л. Основы торговли. Розничная торговля / Д.Л. Щур. – М.: Дело и сервис, 2016. – 799 с.

Рубрика: Социология управления:

УДК 331

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРИМЕРЕ ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО ПАРТИЗАНСК (Г. ПАРТИЗАНСК) ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЙ ДИРЕКЦИИ ТЯГИ (Г. ХАБАРОВСК) ОАО «РЖД»

Ю.В. Миронова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В статье анализируется метод наставничества в железнодорожном транспорте на примере разработанной автором Программы наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск (г. Партизанск) Дальневосточной дирекции тяги (г. Ха-баровск) ОАО «РЖД». Рассматривается структура программы наставничества на предприятии с акцентированием ее содержательных характеристик. Исследуется примерный профессионально-психологический портрет наставника, критерии оценки годности работника на роль ученика по программе наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск.

Ключевые слова и словосочетания: *наставничество, развитие персонала, адаптация персонала, подготовка кадров, тренинги, повышение квалификации.*

SUBSTANTIAL ASPECTS OF THE MENTORING PROGRAM ON EXAMPLES OF THE LOCOMOTIVE DEPOT PARTIZANSK (PARTIZANSK) FAR EASTERN TRACTION DIRECTORATE (KHABAROVSK) JSC «RUSSIAN RAIL-WAYS»

Yu.V. Mironova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The article analyzes the method of mentoring in trips on railway transport, which is presented on the website in the section "Services", in the section "Operation and repair of railway locomotives de Partizansk"

(Parti-zansk) Far Eastern Traction Directorate (Khabarovsk) OJSC "Russian Railways". The structure of plantation programs at the enterprise is considered, with emphasis on its content characteristics. The approximate profes-sional and psychological portrait of a mentor, the criteria for assessing the eligibility of an employee for the role of a student under the mentoring program in the operational loco motif of the Partizansk depot are explored.

Keywords and phrases: *mentoring, personnel development, personnel adaptation, personnel training, trainings, advanced training.*

Наставничество являет собой определенную форму работы с персоналом, когда более опытного сотрудника приставляют к новому и менее обученному с целью, чтобы последний, работая в связке с более опытным коллегой, быстрее рос и развивался профессионально. Однако на практике зачастую оказывается не все так просто. Недостаточно прикрепить одного работника к другому. В случае, если это будет сделано необдуманно и принудительно, формально, без учета массы специфических моментов, результат будет нулевым, либо же вообще отрицательным. Именно поэтому в компании эксплуатационное локомотивное депо Партизанск Дальневосточной дирекции тяги ОАО «РЖД» (далее эксплуатационное локомотивное депо Партизанск) вопросам наставничества молодых сотрудников уделяется огромное внимание.

Программа наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск состоит из следующих компонентов:

– бизнес-план;

– характеристики и описания работы наставников и учеников;

– стратегия поиска наставников;

– тренинг наставников;

– поиск (рекрутинг) учеников;

– тренинг учеников;

– назначение координатора и описание его обязанностей;

– отбор необходимых профессиональных навыков, по которым будет проводиться обучения наставником ученика;

– методы отслеживания этапов реализации программы;

– методы оценки и регулирования;

– методы оценки конечных результатов и их влияния на бизнес в целом, методы оценки наставников и учеников.

Далее в статье раскроем суть основных пунктов более детально.

Как в любой области бизнеса, для того, чтобы максимально увеличить шансы предприятия на успех, необходимо предварительное планирование. Планирование является особенно важным в сфере человеческих ресурсов, поэтому в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск именно с этапа планирования начинается работа по наставничеству. Достаточно интересный факт, что именно в этой области на большинстве предприятий составляют планы в последнюю очередь. Как правило, так происходит потому, что это достаточно сложное задание, динамика работ с человеческими ресурсами является более разнообразной, чем динамика работы с материальными ресурсами. Исходя из этого, очень многие компании выбирают для себя более легкий (по их мнению) путь – переманить опытного сотрудника из другого места [1].

Далеко не каждый человек имеет определенные способности и нужные черты характера для того, чтобы быть эффективным наставником, в свою очередь, и не каждый человек сможет стать учеником в программе наставничества. На данном этапе в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск тщательно продумываются характеристики задач наставников и учеников для того, чтобы понять, какие именно характеристики должны присутствовать в наставниках и учениках. Касаемо кандидатуры наставника: ему предстоит передать свой опыт и знания тому сотруднику, у которого этого опыта и знаний не имеется и кто нуждается в этом. Другими словами, более опытного сотрудника просят быть учителем для новичка. Этот наставник, в свою очередь, должен быть одним из тех, кто уже давно работает в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск, и является одним из самых опытных и знающих. Однако не все даже самые квалифицированные и грамотные сотрудники могут быть учителями для вновь принятых на работу. В эксплуатационном локомотивном депо Партизанск тщательно обдумываются результаты, которых следует добиться от наставников и учеников, затем создается описание работ для них. Цель этапа характеристики и описания задач наставников и учеников является достигнутой, когда наставник и ученик четко понимают цели и задачи на время своего участия в программе, а также руководство предприятия может видеть и контролировать процесс[2].

За время использования программы наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск на предприятии сложился примерный профессионально-психологический портрет наставника:

– в состоянии взять на себя лидерство;

– представляет коллектив и проявляет лояльность к работодателю;

– терпелив и готов работать с людьми;

– проявляет инициативу;

– в состоянии взять на себя ответственность наставника;

– проявляет готовность помочь ученику в координации целей работы;

– участвует в развитии других сотрудников;

– большой опыт в своей работе;

– понимание того, что в процессе наставничества могут возникнуть изменения, не воспринимает начальный план как аксиому;

– имеет чувство такта и проявляет дипломатичность при взаимодействии с окру-жающими людьми, которые могут представлять другие возрастные и культурные группы;

– лично заинтересован в ученике и содействует ему в успешном прохождении про-граммы обучения;

– помогает ученику обрести уверенность в себе;

– практикует открытое двустороннее общение;

– разбирается в стилях обучения, понимает личные качества учеников;

– поддерживает либо конструктивно критикует при необходимости и помогает ученику развиваться во время программы;

– развивает у ученика креативное мышление и сноровку в решении проблем;

– осознает ответственность и важность роли, которую играет, а также получает удовлетворение от этого занятия;

– дает важную информацию об эксплуатационном локомотивном депо Партизанск, которая в дальнейшем поможет ученику адаптироваться в данной компании и в железнодорожной отрасли в целом;

– проводит обучение на собственном примере;

– помогает ученику приобрести такие жизненные навыки, как планирование времени, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, умение считать деньги, принятие на себя новых обязанностей, умение справляться со стрессом, умение конструктивно критиковать и принимать критику [3].

Естественно, что людей, обладающих всеми этими качествами крайне мало. На практике в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск утверждают в наставники кандидата, если он отвечает хотя бы двум третям из вышеперечисленного. На предприятии стараются также выбирать кандидата в наставники из тех, кто сам в свое время прошел этот путь в роли ученика.

При подборе того, кто станет учеником в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск, пристальное внимание уделяется на склонность потенциального ученика к данной конкретной работе, его интерес к железнодорожному делу, готовность учиться и работать по этому профилю. Конечно, при таком подходе иногда искать учеников приходится долго, причем поиск осуществляется постоянно. Однако руководство эксплуатационного локомотивного депо Партизанск считает, что это гораздо эффективнее, чем принять на обучение первого попавшегося, который в конечном итоге может провалить дело. На предприятии понимают, что далеко не каждый человек имеет желание и способности к обучению.

Ниже приведем основные критерии оценки годности работника на роль ученика по программе наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск:

– обладает целеустремленностью и имеет здоровые амбиции;

– способен принять ответственность за свое развитие и дальнейший профессиональный рост;

– активно ищет новые обязанности;

– восприимчив к обучению;

– проявляет инициативу и готов к обучению;

– имеет чувство такта и проявляет дипломатичность при взаимодействии с окружающими людьми, которые могут представлять другие возрастные и культурные группы;

– воспринимает участие в программе наставничества как хорошую возможность и привилегию;

– соответствует ожиданиям наставника и начальства;

– проявляет инициативу, готов слушать и следовать инструкциям;

– рационально использует время и рекомендации наставника;

– осознает, что он находится на начальном уровне;

– понимает, что учиться придется всю жизнь.

Это также желательные требования для идеального ученика и немногие люди обладают всеми вышеописанными качествами, однако, если потенциальный кандидат соответствует большинству рассмотренных требований, то с ним организуют работу в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск.

Опыт крупнейших американских корпораций говорит о том, что во многих компаниях кандидата в наставники выбирают из тех опытных сотрудников, кто работает быстрее всех, так как при этом хотят, чтобы у них было как можно больше таких же[4]. На других в наставники выбирают своего самого квалифицированного. В эксплуатационном локомотивном депо Партизанск считают, что это не совсем верно. Как правило, на предприятии проводится собрание и руководство просит персонал о помощи в разработке программы наставничества по необходимому профилю. Рассказывается о содержании работы и нужных характеристиках наставника. В итоге либо находятся добровольцы, либо выбираются кан-

дидаты, которые, по мнению руководства, наиболее подходят по представленным характеристикам. Далее потенциальному наставнику и объясняется роль, которую он будет играть. В свою очередь руководство эксплуатационного локомотивного депо Партизанск не забывает о том, что наставничество для опытного сотрудника станет дополнительной обязанностью, работой, которая нуждается в вознаграждении в той или иной форме.

Отобранных кандидатов в наставники самих детально ознакамливают с содержанием предстоящей программы по обучению. Им конкретно объясняется, чему они будут учить, как должны учить и как следует проводить оценку достигнутого прогресса учеников. Наставникам следует знать, как отчитываться перед руководством предприятия о выполнении программы[5].

Программа по подготовке наставников в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск включает в себя следующие этапы:

1) разъяснение целей программы;

2) определение ролей наставников и учеников, включенных в программу;

3) разъяснение выбранных знаний и навыков, которым необходимо будет обучить новых работников;

4) анализ этапов, необходимых для эффективного обучения.

При приеме на работу ученика в эксплуатационное локомотивное депо Партизанск в первую очередь его стараются правильно сориентировать относительно той роли, которую ему предстоит выполнять. Ему показывается все то, что делают сотрудники депо. Проводится экскурсия по структурным подразделениям предприятия, предлагается выбрать работу, которой он хотел бы заниматься и которая ему была бы наиболее интересна. Организовывается краткий теоретический экскурс по основам работы железнодорожного транспорта, по крайней мере, для того, чтобы новичок понял, что во всем существуют определенные правила и процедуры. Затем ученику представляют наставника и объясняют ему, какими навыками он должен овладеть в процессе учебы. На данном этапе особое внимание уделяется тому, чтобы ученик понял, что его отношения с наставником будут иметь двусторонний характер [6].

На данном этапе определяются виды работ, которые в процессе обучения наставничеством должен будет освоить ученик. После того как это определено, в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск строится непосредственно программа наставничества с учетом того, чтобы избежать помех производственному процессу. Проще говоря, ученик должен делать не только то, что интересно ему, но и то, что надо предприятию. Заинтересованность ученика поддерживается путем тщательного подбора различных видов работ, которым он будет обучаться. Также в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск стараются развивать личные качества ученика, которые будут необходимы ему для нормальной работы: позитивное отношение к работе, рабочую этику, навыки общения, навыки работы в команде, пунктуальность и желание учиться дальше [7].

Оценка конечного результата, регулирование и повторение. Руководство эксплуатационного локомотивного депо Партизанск постоянно следит за тем, чтобы ученик постоянно демонстрировал, насколько он овладел определенными знаниями и навыками. Это позволяет отследить эффективность работы с ним. Наставник старается мотивировать ученика, чтобы тот обучался быстрее. Перманентный контроль за ходом процесса обучения, в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск осуществляет координатор программы наставничества. Координатором программы наставничества на предприятии является начальник отдела кадров. Координатор удостоверяется, что программа действует правильно, что наставник и ученик общаются эффективно, что у них есть все необходимые инструменты и оборудование для выполнения работ. В ходе программы оценивается, как она работает. Как правило, координатор, наставник и ученик собираются каждую неделю, выясняют, что сделано и определяют цели на следующий отрезок времени. Также глубоко анализируется все, что связано с процессом обучения и производятся изменения, если они необходимы. Во время каждой такой встречи проводится работа над ошибками, идет разбор, что работает хорошо и где есть проблемы. Далее эти проблемы прорабатываются с наставником и учеником.

Таким образом, конечная цель наставнической программы заключается в «создании» эффективного сотрудника именно для эксплуатационного локомотивного депо Партизанск. При внедрении программы наставничества на предприятии понимают важность человеческого фактора. Внедрение новых систем обучения в депо сопровождается изменениями в организационной культуре предприятия и соответствующей разъяснительной работой. Система наставничества в эксплуатационном локомотивном депо Партизанск является неотъемлемой частью системы обучения и повышения квалификации кадров компании, с ее помощью возрастает эффективность деятельности депо. Особое внимание при этом уделяется проведению тренингов по наставничеству для участников программы. Такие тренинги позволяют, испытать все преимущества и недостатки новой системы, а также отработать эффективные приемы и техники проведения сессий, пути решения возникающих проблем.

1. Бормотов, П. Управляя персоналом: маленькие хитрости высокой эффективности: Практические инструменты управления персоналом / П. Бормотов. – М.: ИНФРА-М, 2015-87с.

2. Дидье, Н. Вы – наставник / Н. Дидье. – М., 2005.

3. Элияху, Г. Критическая цепь» / Г. Элияху; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 165 с.

4. Бизнес-образование в России и за рубежом Федеральный экспертный канал // Ubo.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ubo.ru/adaptacia_personala/nastavnichestvo.

5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, И.Е. Ворожейкин и др.; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – 5-е изд. перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 695 с.

6. Хилари, О. Руководство по наставничеству / О. Хилари; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 210 с.

7. Банько, Н.А. Управление персоналом / Н.А. Банько, Б.А. Карташов, Н.С. Яшин. – Волгоград: ВолгГТУ, 2012. – 117 с.

Рубрика: Социология управления

УДК 338

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

В.С. Моторин
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Корпоративная культура представляет собой элемент современной организации, который позволяет более эффективно и быстро достигать поставленные цели за счет сплоченности коллектива, осознания и понимания цели и миссии организации. В то же время корпоративная культура через визуализацию – символика, бренд, слоган, воздействует на потребителя и заказчика, формируя позитивное впечатление об организации.

Ключевые слова и словосочетания: *корпоративная культура, бренд, миссии, ценности, норм, управление.*

PROBLEMATIC ISSUES IN THE FORMATION OF THE CORPORATE CULTURE OF THE ORGANIZATION

V.S. Motorin
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Corporate culture is an element of a modern organization that allows you to more effectively and quickly achieve your goals through team cohesion, awareness and understanding of the purpose and mission of the organization. At the same time, corporate culture through visualization – symbolism, brand, slogan, affects the consumer and the customer, forming a positive impression of the organization.

Keywords and phrases: *corporate culture, brand, mission, values, norms, management.*

Актуальность вопроса формирования корпоративной культуры можно обозначить тем фактом, что именно корпоративная культура влияет на восприятие и принятие клиентом организации. Первое впечатление у клиента складывается исходя из того – как внешней и визуально выглядит организация. Но существует и проблематика данного вопроса – низкий уровень заинтересованности и осознания значимости корпоративной культуры у современного руководителя. Российский менталитет не всегда позволяет осознать важность данного факта.

Цель написания статьи – обозначить значимость и важность корпоративной культуры в современной организации.

Для достижения поставленной цели важно решить некоторые задачи, а именно: выяснить, что есть корпоративная культура, ее типы виды.

Корпоративная культура – это набор превалирующих в организации ценностных представлений, норм и моделей поведения, которые определяют значение и модель деятельности сотрудников, независимо от их официального положения и функциональных обязанностей. Письменные и неписаные правила поведения, разработанные в профессиональных сообществах в средние века, и их нарушение могли привести к исключению из сообщества. Сам термин «корпоративная культура» появился только в XIX веке. Он был сформулирован немецким фельдмаршалом Мольтке, который использовал его, харак-

теризуя отношения в офицерской среде [1]. Со временем эта концепция распространилась и на другие области, и в настоящее время никто не сомневается в важности корпоративной культуры для успешного функционирования и процветания любой организации.

Корпоративная культура включает в себя ряд компонентов:

– представление миссии (цели) организации, ее роли в обществе, основных целей и задач деятельности;

– ценностные установки (концепции допустимого и неприемлемого), через призму которых оцениваются все действия сотрудников;

– модели поведения (варианты ответа) в различных ситуациях (как обычных, так и нестандартных);

– стиль управления организацией (делегирование полномочий, процесс принятия решений, обратная связь и т.д.);

– существующая система связи (обмен информацией и взаимодействие между структурными подразделениями организации и внешним миром, принятые формы обращения «начальник-подчиненный» и «подчиненный-начальник»);

– нормы делового общения между членами коллектива и клиентами (другими компаниями, представителями власти, СМИ, широкой публикой);

– способы разрешения конфликтов (внутренних и внешних);

– традиции и обычаи, принятые в организации (например, поздравление сотрудников с днем рождения, совместные поездки на природу);

– символы организации (слоган, логотип, стиль одежды сотрудников).

В то же время эти компоненты должны приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива (или подавляющим большинством).

Некоторые менеджеры рассматривают корпоративную культуру как мощный стратегический инструмент, который позволяет сориентировать все отделы организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить лояльность и облегчить общение [2].

Часто в организации корпоративная культура развивается спонтанно и не в полной мере выполняет возложенные на нее функции. Между тем, формирование корпоративной культуры должно осуществляться целенаправленно и последовательно. Профессиональное сообщество уже начинает понимать это. Например, приведем выдержку из Этического кодекса российского библиотекаря: «В отношениях с коллегами библиотекарь... участвует в формировании корпоративной культуры коллектива и следует ему в целях эффективной совместной работы и взаимопомощи» [3].

Многие бизнесмены столкнулись с ситуацией, когда, приобретая прибыльный бизнес, они инвестировали значительные средства в компанию и планировали получать стабильный доход, но почти все сотрудники приняли решение покинуть компанию. Казалось бы, им обеспечен мотивационный пакет и хорошая зарплата, но их решение не меняется. В данном случае речь шла именно о корпоративной культуре, которая была поддержана предыдущим владельцем и не была принята реальным владельцем.

Корпоративная культура состоит из: утвержденной системы руководства; системы связи; стиля решения конфликтных ситуаций; текущих моментов – запреты и ограничения в организации, принятые лозунги, ритуалы; должность каждого человека в компании.

От руководителя требуется сформировать управленческую команду с вдохновением для работы и постановки стратегических задач. Развивающаяся компания должна увеличить расстояние между начальством и работниками. Конечно, трудно смириться с такими изменениями у долго работающих сотрудников – один из коллег становится начальником, а другой остается подчиненным. Среди старых сотрудников может быть недовольство, но новые сотрудники быстро принимают установленные правила игры с заданной дистанцией. И прежняя, устоявшаяся культура уничтожается. В компании в таком случае могут возникнуть старые и новые команды – генеральный директор должен выбрать, с какой группой работать, или принять необходимые меры для их объединения. Укрепление коллектива преследует только одну цель – эффективно функционировать на рынке. Генеральный директор должен задать эту цель и сообщить ее своим сотрудникам.

Ключевым аспектом в формировании позитивной социально-психологической атмосферы является лидерская роль.

Часто формируются целые отделы, сотрудники которых начинают четко определять термин «корпоративная культура» с разработкой основных принципов. Разработанные принципы корпоративной культуры отражены в официальных документах. Однако осуществление таких мер сталкивается с серьезными препятствиями. При недостаточном понимании значимости корпоративной культуры у сотрудников формируется сознание псевдокультуры, которая не будет полностью оценена командой.

Признавая недостатки корпоративной культуры, но, не понимая способов их компенсации, генеральный директор начинает привлекать внешних консультантов. Но даже отличный идеолог не может создать идеальную корпоративную культуру. Строить свои принципы идеолог будет на собственных представлениях, которые могут в корне отличаться от мнений генерального директора. Исправление ошибок при формировании миссии или идеологии оказывается довольно сложным процессом, с не всегда предсказуемым результатом.

Нельзя просто назначить лицо, ответственное за формирование корпоративной культуры. Ведущую роль должен взять на себя топ-менеджер, который сможет «заряжать» своих подчиненных. Это задача не администратора. Руководитель должен быть интегратором в отношениях и предпринимателем в своем духе. Эту роль на этапе становления компании должна отводится владельцу. В будущем генеральный директор, который разделяет ценности владельца бизнеса, может взять на себя данные функции. Главное условие – сохранить дух предпринимательства в компании.

Корпоративная культура как небольшой фирмы, так и транснациональной холдинговой компании определяется следующими факторами:

– национальная культура и менталитет;

– сектор экономики, вид производства;

– уровень экономического, социально-политического и культурного развития региона, в котором находится конкретная компания.

Национальный менталитет и стиль управления определяют особенности корпоративной культуры, которая развивается на предприятиях этой страны. В Америке доминирует культура успеха, в Европе – согласие, в Японии – синтез, в России – принадлежность, правила [4].

Основными принципами формирования корпоративной культуры являются:

– сложность сценария развития компании, которая выражает не только через отношения между членами компании, но и в идеи назначения компании в целом и ее членов, ее целей, особенностей продукта и рынок, определяющий эффективность деятельности со стороны предложения;

– определение приемлемых и желательных для компании показателей;

– соблюдение традиций, которые во многом определяют характер экономической системы, стиль управления;

– отрицание силы, согласно которой невозможно искусственно навязать слабую культуру или исправить ее. Эффективность сильной культуры, так же как и слабой, зависит от конкретных условий;

– комплексная оценка, согласно которой оценка воздействия культуры на эффективность работы компании должна основываться на комплексном подходе. Этот принцип включает в себя не только методы непосредственного влияния культуры на эффективность этой системы, но также и учет ряда невидимых опосредованных способов воздействия.

Корпоративная культура формируется в соответствии с ее сущностью из определенных организационных атрибутов (явных и скрытых норм, моделей поведения, исторических предпосылок и т.д.). При условии, что они воспринимаются большинством членов компании и влияют на поведение всех членов. Поэтому в формировании и развитии организационной культуры, наряду с основными принципами, необходимо учитывать ряд ее специфических особенностей.

С одной стороны, для сотрудников организации ее деятельность является неотъемлемой и важной частью их собственной деятельности и поэтому становится для них значимой. Таким образом, они являются самыми «заряженными» и наиболее чувствительными к любым действиям. С другой стороны, поскольку они на самом деле являются носителями, проводниками этой деятельности, то, как никто другой, они могут видеть, насколько провозглашенные в организации и реально реализованные те или иные аспекты корпоративной культуры.

Сопоставляя провозглашенные ценности с тем, как они реализованы, сотрудники начинают лучше понимать истинные ценности, характерные для компании. В результате они делают выводы о том, что и как делать в компании. Именно на этом этапе либо чувствуется удовлетворение своим членством в этой организации, либо, наоборот, неудовлетворенность работой в ней.

Если организация провозглашает ценность высокотехнологичного производства, то это должно сопровождаться оснащением рабочих мест соответствующим оборудованием, созданием условий для его эффективной и компетентной работы. Если говорить о производстве высококачественной продукции, то необходимо обеспечить контроль качества. Если говорится, что профессионализм сотрудников является одной из важнейших ценностей организации, то на уровне материальных действий должны быть предусмотрены возможности для их профессионального роста и реализации своих профессиональных способностей. Бессмысленно говорить о моральных нормах, если соответствующее поведение сотрудников не получает положительного подкрепления или поведение руководства дискредитирует их.

Фактически, любая деятельность, осуществляемая в организации – как производственной, так и непроизводственной – порождает к ней то или иное отношение сотрудников организации и, следовательно, может стать предметом обсуждения. Понимание этого позволяет почувствовать всю сложность и многогранность деятельности в формировании и развитии корпоративной культуры [1].

Подводя итоги, можно говорить о развитии корпоративной культуры компании на каждой стадии по своим законам. При более крупных размерах компании с ней должна быть более формализованная и структурированная работа. Корпоративная культура организации первоначально должна исходить из первых лиц компании. В роли идеолога и носителя корпоративной культуры должны выступать гендиректор и основатели компании.

---

1. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя – практика / М. Вудкок. – М.: Дело, 2014. – 217 с.

2. Ветчанова, О.В. Корпоративная культура организации: примеры и формирование / О.В. Ветчанова [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gd.ru/articles/3527-korporativnaya-kultura

3. Асаул, А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m12/3_2.htm

4. Формирование корпоративной культуры в организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/789/

Рубрика: Финансовая политика

УДК 338.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КРАТКОСРОЧНОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

З.С. Ольховой
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

Для современных российских предприятий, актуальной проблемой является совер-шенствование краткосрочной финансовой политики. Особенно остро стоит вопрос о про-гнозной и плановой работе, оценок экономической эффективности проектов, который не следует игнорировать. Использование в современных условиях теорий, утративших эконо-мическую актуальность, неизбежно приводит к кризису менеджмента многих отечествен-ных предприятий. Ключевыми задачами краткосрочной финансовой политики является со-вершенствование текущего прогнозного плана и сохранения показателей и текущей плано-вой характеристики экономической деятельности предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: *отечественные предприятия, прогнозная и плановая работа, неактуальные экономические теории, кризис менеджмента, экономическая деятельность.*

PERFECTION OF SHORT-TERM FINANCIAL POLICY OF THE ENTERPRISE

Z.S. Olhovoy
Bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For modern Russian enterprises, an urgent problem is the improvement of short-term finan-cial policies. Particularly, the issue of predictive and planned work, estimates of the economic effi-ciency of projects, which should not be ignored, is particularly acute. The use in modern conditions of theories that have lost their economic relevance inevitably leads to a management crisis of many domestic enterprises. The key objectives of the short-term financial policy are to improve the current forecast plan and maintain indicators and the current planned characteristics of the company's economic activity.

Keywords and phrases: *Domestic enterprises, forecast and planned work, short-term financial policy.*

Краткосрочная финансовая политика – важнейшая характеристика экономической деятельности предприятия. Она является неотъемлемой частью общей системы управления предприятием и может быть определена как система рационального и эффективного управления использованием финансов организации. В условиях рыночной экономики, жесткой конкуренции повышается значимость разработки краткосрочной финансовой политики и актуальность ее использования при разработке долгосрочной финансовой политики. Можно констатировать, что от должной организации финансовой политики зависит благополучие предприятия. Главная проблема большинства отечественных предприятий состоит в неспособности менеджмента управлять предприятием в соответствии с современными экономическими реалиями.

Нельзя игнорировать имеющийся опыт российских предприятий в области разработки финансовой политики, прогнозной и плановой работы, оценок экономической эффективности проектов. Однако использование в современных условиях теорий, утративших экономическую актуальность, неизбежно приводит к кризису менеджмента многих отечественных предприятий.

На данный момент предприятиям следует уделить особое внимание повышению эффективности операционной (текущей) деятельности с целью выполнения в обязательном порядке всех основных функции организаций.

В соответствии с вышесказанным, концепция совершенствования краткосрочной финансовой политики предприятия наиболее актуальна и имеет стратегически важный фактор, в дальнейшем развитии отечественных предприятий. Решая вопрос повышения эффективности управления краткосрочной финансовой политики, необходимо уделить особое внимание управлению дебиторской и кредиторской задолженностями.

Особое внимание следует уделить управлению дебиторской задолженностью, так как именно она ведет к отвлечению денежных средств из оборота организации. Одной из причин роста просроченной дебиторской задолженности является недостаточность сведений о дебиторе, отсутствие его кредитной истории и сведений о репутации.

Для максимального снижения риска возникновения безнадёжной дебиторской задолженности, заключая договор с покупателями, предусматривающий отсрочку платежа, рекомендуется формировать «базу должников». Формирование предлагаемой базы целесообразно совместными усилиями с конкурирующими организациями, которые работают в той же отрасли. То есть, необходимо обмениваться информацией о контрагентах, которые нарушают сроки оплаты. Данная группа клиентов требует дальнейшей работы возможно без использования кредита – на условиях полной предоплаты.

Наиболее важной рекомендацией по совершенствованию деятельности отечественных предприятий является оптимизация размера дебиторской задолженности. Высокий размер дебиторской задолженности влечет за собой торможение дальнейшего финансово-хозяйственного процесса.

Целесообразно отметить возможность снижения размера дебиторской задолженности можно с помощью факторинга. Известно, что суть данного метода заключается в финансировании под уступку денежного требования. Данный способ обладает рядом преимуществ.

При заключении договора факторинга, поставщик имеет возможность сразу получить плату от фактора за отгруженный товар, что позволяет предприятию планировать свои денежные потоки. Факторинг обеспечивает предприятие реальными денежными средствами и способствует ускорению оборота капитала, повышению доли производительного капитала и увеличению доходности.

Кроме того, при факторинге банк покрывает значительную часть рисков поставщика: ликвидные, валютные, кредитные и процентные риски.

К недостаткам данного способа можно отнести следующее:

– значительная факторинговая комиссия, которая включает в себя расходы за комплексную услугу:

– сбор за обработку документов;

– собственно факторинговая комиссия;

– проценты за использование денежных средств, предоставленных банком клиенту сразу после отгрузки товара и получения от него товарно-транспортных документов;

– высокие требования банка к предоставляемым к продаже документам;

– необходимость поручительства за исполнение дебиторами своих

– обязательств по уступленным правам требования.

Движение денежных потоков внутри компании определяется диагностикой структуры портфеля и стратегией развития каждого из структурных подразделений. С целью дальнейшего прогнозирования актуально использование системы платежного календаря.

Платежный календарь – это важный инструмент оперативного планирования финансовой деятельности, управления и контроля над движением денежных средств организации.

Он является тем средством, которое в состоянии обеспечить достаточно эффективный процесс наблюдения за расчетами с контрагентами (поставщиками и покупателями).

Система платежного календаря включает в себя три основных блока:

планирование оттока денежных средств;

планирование притока денежных средств;

формирование платежных документов.

Функциональное назначение платежного календаря дает возможность сгруппировать всю информацию о текущих и будущих потребностях организации в денежных средствах. Позволяет объединить объемы поступлений денежных средств от контрагентов в единое пространство. Это позволит обеспечить прогнозируемость, а, самое главное прозрачность данных, и как следствие, повышает эффективность управления денежными потоками организации.

Следует отметить, что для ведения платежного календаря, необходимо четко спланировать ежедневные (еженедельные, квартальные, годовые) платежи и далее постоянно контролировать их исполнение.

Удобство использования платежного календаря в деятельности любого предприятия, заключается в том, что можно отследить любую проведенную сделку при помощи содержащихся данных.

Определить направления распределения и перераспределения денежных потоков внутри организации можно используя Бостонскую матрицу, которая заостряет внимание на движении денежных пото-

ков и на инвестиционных характеристиках каждого бизнеса и позволяет понять, как финансовые ресурсы предприятия могут распределяться между подразделениями с целью оптимизации деятельности.

Увеличивая объем продаж, за счет применения краткосрочной финансовой политики компании повышают свою конкурентоспособность, укрепляют свои позиции на рынке, увеличивают рентабельность и эффективность организации.

В современных условиях планирование и разработка финансовой политики являются основой деятельности любой корпорации. Постоянно изменяющаяся внешняя среда обуславливает необходимость осуществления гибкого финансового планирования, в том числе разработки краткосрочной финансовой политики организации. В настоящее время экономическая ситуация в стране и в мире непосредственно влияет на финансовое состояние предприятий, нестабильный курс валют приводит к необходимости более тщательного планирования финансовых ресурсов и реструктуризации капитала.

В области краткосрочной финансовой политики принимаются управленческие решения по следующим направлениям деятельности:

– управление доходами и расходами, а также прибылью организации;

– формирование рыночной стратегии организации;

– управление оборотным капиталом, оборотными активами;

– управление финансированием на короткие сроки.

Краткосрочная финансовая политика предполагает управление такими

активами, как запасы, дебиторская задолженность и денежные средства. Помимо этого, она направлена на управление краткосрочными обязательствами предприятия.

Как правило, любое предприятие стремится снизить затраты на хранение материалов и готовой продукции, обеспечив при этом бесперебойный процесс производства. Этот процесс требует развития логистики, а также подбора контрагентов, способных своевременно поставлять необходимые сырье и материалы.

Так, например, контроль финансовой деятельности организаций в аспекте платежей в казну ФНС России осуществляет посредством камеральных или же выездных проверок. Существуют самые разные категории активностей рассматриваемого типа. Так, есть проверки тематические, встречные. По критерию срочности они могут быть плановыми или же инициированными вне предварительных графиков. Такой метод финансового контроля, как проверка, обычно сопровождается оформлением некоторого документа, отражающего результат проведения соответствующего мероприятия.

Часто это акт, отражающий перечень выявленных нарушений – например, в аспекте налоговых платежей. Исследовав этот документ, руководитель территориального подразделения ФНС, если речь идет об этом ведомстве, может принять решение применить в отношении организации, допустившей нарушение, предусмотренные законом меры ответственности.

Ревизия. Ревизия – в числе наиболее комплексных методов. Можно сказать, что это целая система финансового контроля. Цель ее проведения – всестороннее исследование финансово-хозяйственного аспекта деятельности предприятий и организаций. При этом в рамках ревизии могут изучаться не только документы, отражающие управление денежными потоками, но также и источники, отражающие юридические аспекты деятельности компании, специфику производственных процессов.

Вместе с тем основная задача применения данного метода – все-таки выявить особен-ности реализации конкретно финансовых активностей, обнаружить возможные нарушения в проведении операций с денежными потоками, сопоставить их назначение и документальное оформление с нормами закона. Во многих случаях ревизию, как и проверку, осуществляют высшие структуры исполнительной власти.

Экспертиза. Методы финансового контроля, регулярно применяемые в России, представлены также и экспертизой. Данный вид активностей представляет собой исследование, которое, как правило, проводится с целью выявления размеров денежных средств и направлений их переводов в рамках операций, проводимых предприятием.

В числе ключевых задач экспертизы – сопоставить полученные факты, отражающие содержание финансовых транзакций, с нормами, планами, критериями, установленными на уровне правовых актов или иных распоряжений, имеющих непосредственное отношение к деятельности организации. Данный метод финансового контроля считается аналитиками одним из самых сложных в аспекте практической реализации. Однако, с точки зрения достоверности результатов, он признается экспертами оптимальным.

В российской практике весьма распространено деление финансового контроля на внутренний и внешний. Рассмотрим данный тип классификации более подробно.

Внутренний финансовый контроль это система или же инициированная на время проведения соответствующего исследования структурная единица на предприятии, ответственная за проверку деятельности фирмы на предмет исполнения решений в области управления финансовыми потоками.

Цель внутреннего контроля – выявление возможных ошибок со стороны отдельных сотрудников фирмы в аспекте обеспечения соответствия выполняемой работе принятой финансовой стратегии организации. В ряде случаев – обнаружение намеренных, обусловленных поиском личной выгоды действий, которые нежелательны с точки зрения устойчивости бизнес-модели компании.

Внутренний финансовый контроль – явление, характерное также и для государственных структур. Часто он проводится на уровне отдельных ведомств. Цель – проверка деятельности отдельных структур, формирующих собой тот или иной орган, на предмет эффективного освоения бюджетных средств и отсутствия нарушений релевантного законодательства. Осуществление внутреннего контроля часто предполагает создание в структуре компаний (если вести речь о сфере частного бизнеса) подразделений, непосредственно специализирующихся на соответствующем виде активностей.

Краткосрочная финансовая политика – очень важное, целенаправленное, непрерывное воздействие на активы при помощи использования специфических приемов, методов и инструментов с целью достижения поставленной цели. Такими целями могут быть обеспечение платежеспособности предприятия, аккумулирование денежных средств на счетах, обеспечение выполнения производственной программы или плана капитальных вложений и многие другие.

1. Абрютина, М.С. Анализ финансово–экономической деятельности предприятия: учебник / М.С. Абрютина, А.В. Грачев. – М.: Дело и сервис, 2013. – 290 с.

2. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 290 с.

Рубрика: Бухгалтерский учёт и статистика

УДК: 330

ОПЛАТА ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩИЙ ЭЛЕМЕНТ КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Г.А. Онищук
бакалавр, 4 курс

Т.Ю. Рева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Оплата труда представляет собой особый элемент учета и анализа на предприятии любой сферы деятельности и формы собственности. В то же время расчет с персоналом по оплате труда формирует сумму кредиторской задолженности в силу специфики бухгалтерского учета.

Ключевые слова и словосочетания: *расчет, оплата, задолженность, персонал, обязательства, налог, вычеты.*

REMUNERATION OF LABOR AS A COMPONENT OF THE ORGANIZATION'S ACCOUNTS PAYABLE

G.A. Onishchuk
bachelor, 4th year

T.Yu. Reva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Remuneration of labor is a special element of accounting and analysis for the enterprise of any field of activity and form of ownership. At the same time, the calculation with the staff for labor remuneration forms the amount of accounts payable due to the specialization of accounting.

Keywords and phrases: *calculation, payment, debt, staff, liabilities, tax, deductions.*

Вопрос оплаты труда на сегодняшний день актуален практически для всех организаций, исключение не составляют даже индивидуальные предприниматели, так как в настоящее время в сфере экономики многие предприниматели являются и работодателями.

Но, в то же время, вопрос оплаты труда несет и проблемные аспекты. В частности – неверный расчет может привести к штрафным санкциям, не своевременная выплата – к административной и даже уголовной ответственности руководителя. Вопрос оплаты труда актуален и значим. В то же время проблемным вопросом является и то, что перечисление оплаты труда сотрудникам не может быть осуществлена до момента погашения сумм НДФЛ, что в свою очередь влечет за собой формирование кредиторской задолженности, а вопрос с задолженностью в сфере оплаты труда более установленного законодательством срока влечет штраф для организации с последующими проверками государственных инспекций.

Оплата труда, на сегодняшний день является мотивирующим элементом для привлечения и удержания сотрудников на данном предприятии. Мотивация труда – это совокупность стимулов для роста производительности труда [1].

Эти стимулирующие силы могут быть не только в качестве материальной выгоды, но и несут в себе моральную удовлетворенность, выраженную в принятии решений в области человеческих ресурсов, моральных потребностей.

Заработная плата является основным источником стимулов и доходов работников предприятия. Поэтому ее размер регулируется руководителями предприятий и государством. Заработная плата является частью дохода общества, которое дается в денежной форме работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Чаще всего заработная плата складывается из двух элементов: основная заработная плата и дополнительная.

Основная заработная плата основывается на базовом окладе.

Базовый оклад – это вознаграждение за работу, выполняемую в соответствии с установленными трудовыми стандартами (тарифные ставки, оклады, сдельные ставки). Дополнительная заработная плата – вознаграждение за неотработанное время (больничные, отпускные), а также за труд сверх установленной ставки, за трудовой успех и особые условия работы (надбавки, надбавки, компенсационные выплаты).

В настоящее время основным элементом нормы оплаты труда является минимальная заработная плата (МРОТ). МРОТ является социальной нормой и представляет собой минимально низкую стоимость рабочей силы за 1 месяц.

Заработная плата для сотрудников является доходом, а для организации-работодателя является расходом. Таким образом, заработная плата представляет собой особый элемент, который выступает с одной стороны дебиторской задолженностью, а с другой – кредиторской.

Оплата труда может быть рассчитана и выплачена только на основании достоверно оформленных документов, первым и основным из которых является трудовой договор.

Трудовые договоры заключаются в форме:

– трудовое соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями; находится в сфере регулирования на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, промышленности и профессии. Трудовое соглашение устанавливается между подрядчиком и клиентом, работником и работодателем.

– коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем; Обеспечивает права и обязанности сторон в области социально-трудовых отношений на уровне предприятия.

Трудовой договор (контракт) может быть заключен как временный – на испытательный срок, на определенное время работы, также без испытательного периода на определенный срок или на неопределенный срок (на всю жизнь) [3].

В настоящее время, чтобы минимизировать свои обязательства перед сотрудниками многие работодатели прибегают к заключению трудового соглашения, что не является нарушением трудового законодательства, но в то же время уменьшает ряд обязательств организации перед сотрудником, в частности – не оплачиваются отпускные, больничные, компенсаций и надбавки. По факту трудовое соглашение- есть правовая основа для оплаты объема работ, которые выполнены тем или иным сотрудником.

В отличии от трудового соглашения, трудовой договор гарантирует постоянную работу сотруднику (если не предусмотрена срочная работа), гарантирует выплату больничных и отпускных.

Основой для расчета оплаты труда могут ставиться следующие показатели [4]:

– тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Учитывая тот факт, что оплата труда является результатом труда сотрудника, сотрудник стремится получить своевременно и в полном объеме, а работодатель, для кого оплата труда ставится как расход – стремится минимизировать данный показатель.

Учитывая все эти нюансы, государство через правовую системы регулирует и контролирует данный вопрос. Так, например статья 130 ТК РФ. Основные государственные гарантии по оплате труда работников гласит – в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

– размер минимального уровня заработной платы в Российской Федерации;

– различного рода меры в сфере повышения размеров реальной заработной платы;

– ряд ограничений перечня различных оснований и сумм вычета из заработной платы по расчетам работодателя, а также суммы налогообложения доходов от заработной платы;

– ряд ограничений в сфере выдачи заработной платы в натуральной форме;

– процесс обеспечения выплат сотрудникам организации заработной платы в случаях прекращений деятельности работодателя и при его несостоятельности в соответствии с федеральными законами;

– система федерального государственного надзора за соблюдением системы трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права, включая проверки полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий оплаты труда;

– ответственность работодателя за различного рода нарушения требований, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективные договоры, соглашения;

– срок и процесс выдачи заработной платы.

Статья 132 ТК РФ. Оплата труда, гласит о том, что заработная плата каждого работника во многом зависит от уровня его квалификации, категории сложности выполняемых работ, объема и качества затраченного труда, а максимальный уровень оплаты труда не ограничен, кроме случаев, предусмотренных в Трудовом Кодексе РФ [2].

Рассматривая вопрос оплаты труда со стороны законодательства и со стороны сотрудника, необходимо изучить вопрос значимости оплаты труда и для самой организации.

С точки зрения организации – оплата труда сотрудников выступает, как было сказано выше в качестве кредиторской задолженности. Уточним данный вопрос. Начисление и выплата заработной платы не всегда совпадают, а чаще – не совпадают в бухгалтерском учете. На это оказывает влияние несколько факторов [5]:

- процесс перечисления НДФЛ;
- процесс перечисления средств на банковских счетах.

Известно, что организация не имеет право выдать оплату труда до момента, когда НДФЛ будет перечислен в бюджет. Если штат сотрудников – не большой, то процесс расчета и перечисления сумм в бюджет и на лицевые счета сотрудников может быть в пределах 1 календарного дня. Но чаще происходит следующая схема (рис. 1).

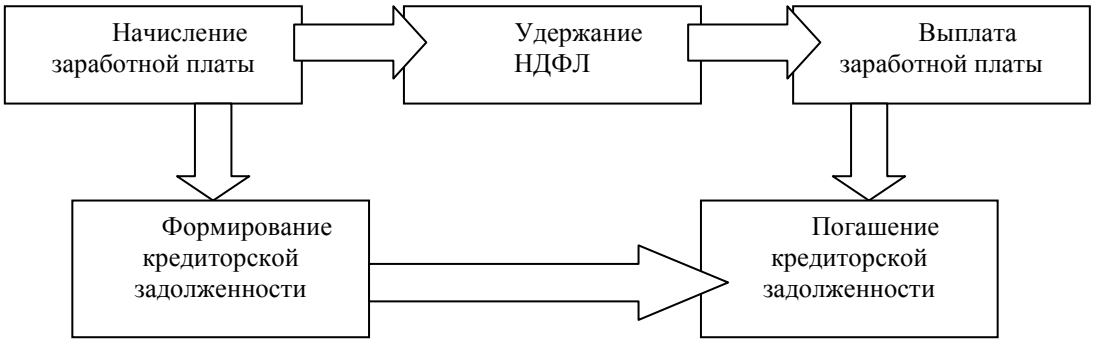


Рис. 1. Схема формирования и погашения кредиторской задолженности при расчете оплаты труда

Бухгалтер делает расчет, оформляет документально (расчетная ведомость, расчетно-платежная ведомость – в зависимости от методики, применяемой в организации), перечисляет НДФЛ и только потом приступает к выдаче оплаты труда. Процесс отражения сумм оплаты труда формирует кредиторскую задолженность перед персоналом, а фактическая выплата (документальное оформление данной операции) погашает данную задолженность.

Проведем сравнительный анализ предприятий города (названия предприятия не указывается по объективным причинам), который имеют различные направления деятельности, в частности:

– производственная сфера;

–сфера торговли;
– сфера услуг.

В таблице 1 приведем структуру кредиторской задолженности трех предприятий производственной сферы.

Таблица 1

Структура кредиторской задолженности предприятий производственной сферы

Кредиторская задолженность	Предприятие 1	Предприятие 2	Предприятие 3
Перед поставщиками	42	31	27
Перед бюджетом	14	25	29
Перед внебюджетными фондами	13	11	17
Перед персоналом	31	33	33
Итого	100	100	100

Данные оценивались на конец 2016 года. Очевидно, что в производственном секторе экономики, за счет численности персонала ФОТ достаточно велик и занимает значительное место в структуре кредиторской задолженности.

Далее оценим организации сферы услуг.

Таблица 2

Структура кредиторской задолженности предприятий сферы услуг

Кредиторская задолженность	Предприятие 3	Предприятие 4	Предприятие 5
Перед поставщиками	8	17	19
Перед бюджетом	23	16	8
Перед внебюджетными фондами	17	21	28
Перед персоналом	52	46	45
Итого	100	100	100

Для анализа брались предприятия сферы услуг с численностью в пределах 25-35 человек.

Оценивая структуру кредиторской задолженности, очевидно, что удельный вес по сравнению с производственным сектором сместился с поставщиков на персонал организации. Так как сфера услуг сотрудничает не в таком большом объеме с поставщиками, удельный вес задолженности данного элемента незначительный. Но персонал сферы услуг является главным движущим фактором, исходя из этого и обусловливается значительный удельный вес задолженности по данному элементу.

Третья сфера деятельности, которая была выбрана для анализа – сфера торговли.

Таблица 3

Структура кредиторской задолженности предприятий торговой сферы

Кредиторская задолженность	Предприятие 7	Предприятие 8	Предприятие 9
Перед поставщиками	28	32	25
Перед бюджетом	24	18	22
Перед внебюджетными фондами	21	23	15
Перед персоналом	27	27	38
Итого	100	100	100

Оценивая данные в сфере торговли, можно сделать вывод, что здесь также присутствует кредиторская задолженность по оплате труда. Удельный вес данной задолженности не значительный, что обусловлено тем фактом, что численность организаций в сфере торговли не значительная, обычно сотрудники работают с процента от продажи, в качестве оклада устанавливается сумма не большая.

Таким образом, в любом случае – даже на небольшой период времени в организации возникает кредиторская задолженность перед персоналом. Также заработная плата является основным элементом себестоимости готовой продукции, работы, услуги или реализуемого товара.

Обобщая материал и актуализируя вопрос оплаты труда, необходимо уточнить, что оплата труда, выполняя ряд функций и неся в себе экономический и социальный смысл, в том числе выступая регулятором на рынке труда, к тому же является особым объектом для работодателя – элемент себестоимости и вид кредиторской задолженности.

Нормативное регулирование, как сфера государственного контроля расчетов по оплате труда необходимо, значимо и выступает гарантом для сотрудника и нормативом – для работодателя.

1. Оплата труда http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html
2. Трудовой кодекс РФ / СПС Консультант Плюс
3. Сущность заработной платы. Электронный ресурс, режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/
4. Экономический словарь. Электронный ресурс, режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854
5. Процесс формирования финансового результата / Режим доступа: http://www.grandars.ru/student/buhgalterskiy-uchet/finanasovye-rezultaty-organizacii.html

Рубрика: Социология управления

УДК 339.137.22

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА ПРИМЕРЕ РЕСТОРАННО-ГОСТИНИЧНОГО КОМПЛЕКСА «ЦАРСКИЙ ДВОРИК», г. Находка

К.В. Пестерева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В современных условиях рынок ресторанного бизнеса в России очень конкурентоспособен. Для того чтобы выделиться, предприятиям необходимо найти пути повышения своих конкурентных преимуществ. В данной статье рассмотрено понятие конкурентоспособности предприятия, факторы и цели ее оценки. Проведен анализ конкурентоспособности ресторанно-гостиничного комплекса «Царский дворик», по результатам которого, были выявлены основные пути повышения конкурентоспособности.

Ключевые слова и словосочетания: *конкурентоспособность, факторы конкурентоспособности, ресторанный бизнес, Россия, анализ конкурентоспособности, повышение конкурентоспособности.*

WAYS TO IMPROVE COMPETITIVENESS ON THE EXAMPLE OF THE RESTAURANT AND HOTEL COMPLEX "TSARSKOY DVORIK", THE CITY OF NAKHODKA

K.V. Pestereva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia.Nakhodka

In modern conditions, the restaurant business market in Russia is very competitive. In order to stand out, enterprises need to find ways to improve their competitive advantages. In this article the concept of enterprise competitiveness, factors and the purposes of its assessment are considered. The analysis of the competitiveness of the restaurant and hotel complex "Tsarsky Dvorik" was carried out, which resulted in the identification of the main ways to increase competitiveness.

Keywords and phrases: *competitiveness, factors of competitiveness, restaurant business, Russia, competitiveness analysis, competitiveness increase.*

На сегодняшний день ресторанный бизнес в городе Находка развивается быстрыми темпами. Руководители предприятий понимают, насколько важно планировать стратегию долговременного выживания и адаптироваться к стремительно меняющейся окружающей среде. Основной характеристикой хозяйствующего субъекта с точки зрения конкурентной борьбы, является его конкурентоспособность. В условиях рыночной экономики для любого предприятия, наиболее значимой является проблема поддержания и повышения его конкурентоспособности.

Конкурентоспособность организации – это умение организации проектировать, производить и реализовывать на рынке товар (услугу) наиболее успешно и полно по сравнению с предприятием-конкурентом, удовлетворяя потребности рынка и обеспечивая получение прибыли, расширенное воспроизводство, экономическое и социальное развитие. Если конкурентоспособность товара направлена на удовлетворение потребителей, то конкурентоспособность организации является более широким понятием – кроме удовлетворения потребностей рынка, она (конкурентоспособность) должна обеспечить эффективность и собственное развитие организации.

Конкурентоспособность предприятия, должна приводить его к достижению конкурентных преимуществ, под которыми понимается превосходство, высокая компетентность предприятия в какой-либо области деятельности или выпуске товара по сравнению с конкурентами.

Конкурентное преимущество – это результат работы предприятия по целому ряду направлений, в борьбе с другими участниками рынка: по снижению себестоимости товаров; высокой степени дифференциации товаров за счет сегментирования рынка и мониторинга; постоянному инновационному и инвестиционному обновлению; повышению производительности труда и росту квалификации персонала [1, с. 84].

Конкурентные преимущества подразделяются на два вида: преимущества высокого порядка и преимущества низкого порядка.

Преимущества низкого порядка связаны с возможностью использования дешевой рабочей силы, материалов, сырья и энергии. Они неустойчивы и могут быть потеряны либо вследствие роста цен и заработной платы, либо из-за того, что такие же дешевые производственные ресурсы могут использовать конкуренты. Преимущества низкого порядка – это преимущества с малой устойчивостью, не способные обеспечивать преимущество над конкурентами на длительный срок.

К преимуществам высокого порядка принято относить уникальность продукции, новые технологии и высококвалифицированных специалистов, репутацию организации. Уникальность продукции достигается за счет собственных конструкторско-технологических разработок. Такой путь требует высокой квалификации, больших затрат и времени, что должно быть восполнено повышением цены на более качественный товар. На некоторое время предприятие, выпускающее уникальную продукцию, оказывается в лидирующем и недосягаемом положении, то есть, устойчиво конкурентоспособным. У организации появляется еще одно важное преимущество на рынке – его репутация. Это преимущество достигается очень медленно и требует больших затрат на поддержание [1, с. 90].

Факторы конкурентоспособности – это явления и процессы производственно-хозяйственной деятельности предприятия и социально-экономической жизни общества, которые вызывают изменение абсолютной и относительной величины затрат на производство, а в результате – уровня конкурентоспособности предприятия. Факторы могут воздействовать как в сторону повышения, так и в сторону уменьшения конкурентоспособности [4, с. 37].

При классификации факторов конкурентоспособности организации, выделяют внутренние и внешние факторы. Внутренние факторы – это объективные критерии, которые определяют возможности предприятия по обеспечению собственной конкурентоспособности. Внешние факторы – это социально-экономические и организационные отношения, позволяющие предприятию создать продукцию, которая по ценовым и неценовым характеристикам более привлекательна [4, с. 24].

Основные факторы конкурентоспособности ресторана, представлены на рисунке 1.

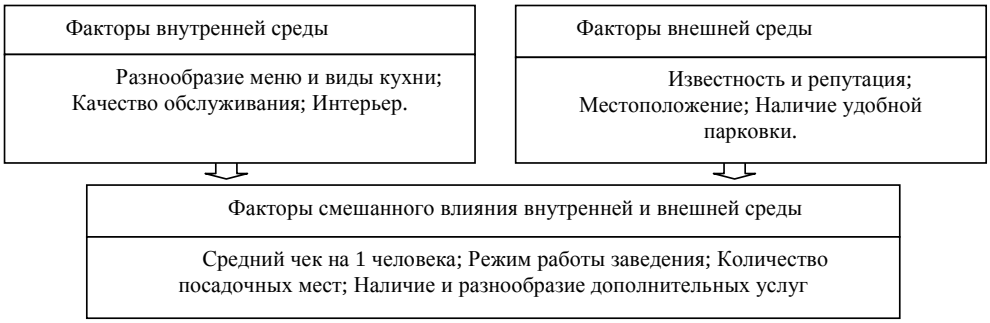


Рис. 1. Факторы конкурентоспособности ресторана

Все перечисленные факторы очень динамичны, поэтому необходимо быстро реагировать на их изменение, пытаться спрогнозировать их влияние на производственно-хозяйственную деятельность предприятия.

Предприятие является сложным экономическим объектом, который описывается не одним критерием, а совокупностью критериев разных свойств. С точки зрения оценки конкурентоспособности, оптимальные критерии должны разрабатываться с учетом стратегических целей предприятия. Важно отметить, что для обеспечения объективности и достоверности оценки, необходимо использовать несколько взаимосвязанных критериев, которые бы характеризовали различные аспекты осуществляемой деятельности.

Оценка конкурентоспособности предприятия необходима в целях:

– определения особенностей развития конкурентной ситуации;

– определения сильных и слабых мест у конкурентов;

– определения «узких мест», отрицательно влияющих на конкурентоспособность предприятия;

– разработки мероприятий по повышению конкурентоспособности;

– выявления резервов, которые предприятие может использовать для повышения своей конкурентоспособности;

– выбора контрагентов для совместной деятельности;

– составления программы выхода предприятия на новые рынки сбыта;

– осуществление инвестиционной деятельности [2, с. 34].

Предприятие ООО «Самур» ресторанно-гостиничный комплекс «Царский дворик» открылось в январе 2012 года, и сразу привлек внимание жителей и гостей города Находка своим подходом к организации отдыха. Это современный трехэтажный комплекс, расположенный в некотором удалении от города, первые два этажа которого занимает ресторан и банкетные залы. Третий этаж отведен под отель.

Большой зал ресторана на 100 мест, по оформлению напоминает царские палаты. На втором этаже несколько банкетных залов на 8 человек (рубиновый и малахитовый зал), на 12 человек (изумрудный зал) и 20 человек (караоке зал). Так же есть отдельный зал для деловых переговоров (вместительность до 6 человек). Кальян и бильярд. Как дополнение, отель на несколько номеров на третьем этаже. На прилегающей территории располагается автомобильная парковка и летние домики с открытыми верандами.

Ресторан предоставляет посетителям: частные мероприятия, корпоративные праздники и вечеринки; выездная свадебная регистрация; презентации и конференции.

Для определения слабых и сильных сторон, а также возможностей и угроз, со стороны внешней среды на ресторанно-гостиничный комплекс «Царский дворик», был проведен SWOT-анализ. По результатам анализа были разработаны рекомендации для улучшения конкурентных позиций: применение имиджа и мощности компании для выхода на новые сегменты рынка; разработка новых услуг; привлечение к сотрудничеству туроператоров и турагентств; обращение особенного внимания на пожелания клиентов; разработка новых акций и специальных предложений; использование эффективной рекламы; отслеживание новых видов услуг у основных конкурентов; обучение персонала иностранным языкам; расширение ассортимента услуг для разных категорий потребителей; отслеживание эффективных инноваций в сфере общественного питания, внедряемых в зарубежных странах.

Для анализа факторов внешней среды, которые могут негативно отразиться на деятельности организации, был проведен PEST-анализ. На основе проведенного анализа удалось выяснить, что наиболее негативное влияние на деятельность ресторанно-гостиничного комплекса оказывают политические и экономические факторы, потому что законодательство в сфере гостеприимства не проработано и в наименьшей степени содействует развитию гостиничной сферы, а налогообложение препятствует развитию бизнеса из-за больших затрат по этой статье расходов. В то же время, уровень жизни населения улучшается и все больше людей хотят пользоваться услугами гостиниц и могут себе это позволить. Социальные факторы оказывают положительное воздействие, потому как демографический уровень и структура доходов и расходов не претерпевает кардинальных изменений. Технология также оказывает положительное воздействия, потому что для ведения гостиничного бизнеса компании требуются передовые технологии. РГК «Царский дворик» не привязан к технологиям, но в какой-то степени зависит от них, особенно они связаны с медиа-технологиями, которые организация использует при проведении конференций, презентаций и рекламных кампаний.

Для оптимизации ассортиментного портфеля РГК «Царский дворик», была построена матрица Бостонской консалтинговой группы (БКГ), по результатам которой, были сделаны следующие выводы: лидером по объему продаж является ресторан, и входит в квадрант «звёзды», что характеризует его как успешную услугу, с высокими доходами; в группе «дойные коровы» находятся 4 ассортиментные позиции (Делюкс №3, №4, №5, а так же Люкс №1), у данных позиций наблюдается стабильный сбыт в малом объеме продаж; 2 ассортиментные позиции в группе «собаки» (Люкс №2 и VIP-Люкс №6), стоит активно совершенствовать.

Существует значительное количество потенциальных конкурентов РГК «Царский дворик» по городу Находка, впоследствии были отобраны основные конкуренты, которыми на сегодняшний день являются: «Надежда»; «Рент»; «Меркурий»; «Горизонт».

Для эффективного анализа положения на рынке РГК «Царский дворик» по сравнению с основными конкурентами, был построен многоугольник конкурентоспособности, который представлен на рис. 2.

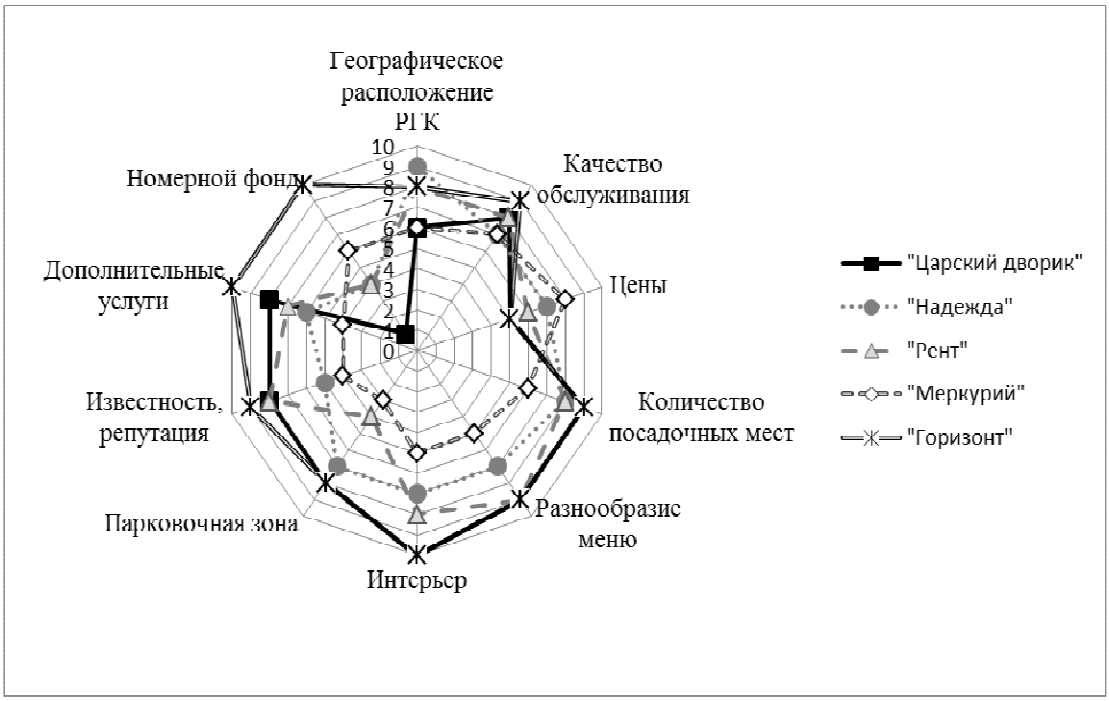


Рис. 2. Многоугольник конкурентоспособности РГК «Царский дворик» и его основных конкурентов

Проведенный анализ и оценка конкурентоспособности РГК «Царский дворик» и его основных конкурентов на основе многоугольника конкурентоспособности, позволил выявить пути и резервы повышения конкурентоспособности заведения. Для повышения конкурентного преимущества относительно основных конкурентов, РГК «Царский дворик» необходимо обратить внимание на ряд потенциальных проблем: качество обслуживания; цена; известность и репутация; дополнительные услуги; географическое расположение РГК; номерной фонд.

Таким образом, пути повышения конкурентоспособности РГК «Царский дворик», будут включать в себя следующие факторы: установление цен ниже или на уровне основных конкурентов (изменение объема порций, уменьшение процента наценки); развитие и обучение персонала (организация тренингов для персонала, повышение квалификации); поиск и совершенствование новых интерьерных решений; усовершенствование имиджа предприятия в целом; повышение затрат, модернизирование и продвижение рекламной кампании; обращение пристального внимания на отзывы клиентов; сохранение и улучшение хорошей репутации в городе; повышение количества и привлекательности дополнительных услуг.

Ресторанный бизнес в России, не может существовать без постоянных изменений и поиска новых методов и путей повышения конкурентоспособности. Владельцам предприятий, желающим заполучить большую долю посетителей, необходимо заниматься постоянным поиском тех путей повышения конкурентоспособности и уникальных характеристик, развитие которых приведет к успеху. Каждое предприятие уникально, и процесс выработки конкурентной стратегии для каждого предприятия индивидуален, так как он зависит от позиции предприятия на рынке, динамики его развития, потенциала, уровня и количества конкурентов, состояния экономики и многого другого.

1. Головачев, А.С. Конкурентоспособность организации: учеб. пособие / А.С. Головачев. – Минск: Высш. шк., 2012. – 319 с.

2. Колочева, В.В. Основы конкурентоспособности: учеб. пособие / В.В. Колочева. – 2-е изд., доп. и испр. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 72 с.

3. Лифиц, И.М. Конкурентоспособность товаров и услуг: учебник для бакалавров / И.М. Лифиц. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 437 с.

4. Чмышенко, Е.В. Теория и практика оценки конкурентоспособности: учеб. пособие / Е.В. Чмышенко, О.С. Лазарева, Е.Г. Чмышенко, Н.И.Бондарчук. – Оренбург: Агентство «Пресса», 2013. – 150 с.

Секция: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 657.1

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА И АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ НА ПРИМЕРЕ ООО «КРЕСТЬЯНСКОЕ ХОЗЯЙСТВО БАРХАТНОЕ»

М.В. Петров
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В условиях рыночной экономики производственно-хозяйственная деятельность каждого хозяйствующего субъекта становится объектом внимания широкого количества субъектов рыночных отношений, заинтересованных в результатах его функционирования. На основании внутренней и внешней учетной информации, как количественной, так и качественной, указанные лица стремятся оценить финансово-экономическое состояние коммерческих организаций, важнейшей составляющей которого являются данные о формировании финансовых результатов. Эффективность хозяйствования предприятия характеризуют показатели финансовых результатов. С точки зрения устремлений хозяйственного субъекта, первоосновой его существования является прибыль или положительный финансовый результат.

Ключевые слова и словосочетания: *финансовые результаты, прибыль, убыток, себестоимость, расходы, доходы, учет, анализ.*

ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND ANALYSIS OF FINANCIAL RESULTS BY EXAMPLE LLC «PEASANT FARM BARHATNOE»

M.V.Petrov
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In the conditions of a market economy, the production and economic activities of each economic entity become the object of attention of a wide number of subjects of market relations interested in the results of its functioning. On the basis of internal and external accounting information, both quantitative and qualitative, these individuals seek to assess the financial and economic state of commercial organizations, the most important component of which is data on the formation of financial results. Efficiency of managing the enterprise is characterized by indicators of financial results. From the point of view of the aspirations of the economic entity, the first principle of its existence is profit or a positive financial result.

Keywords and phrases: *financial results, profit, loss, cost, expenses, income, accounting, analysis.*

Актуальность темы исследования связана не только с ролью финансовых результатов в экономическом развитии организаций, но и неразрешенностью многих проблем, в том числе выбора учетной политики, определения показателей финансовых результатов, критерии оценки выбранных показателей.

Целью исследования является изучение учета и анализа финансовых результатов в деятельности организации.

Теоретической основой проведения исследования стали законодательные и нормативные акты в области бухгалтерского учета и формирования бухгалтерской отчетности. Были использованы научные труды российских ученых, методические материалы, периодические издания. Проблемами анализа финансовых результатов в отечественной практике занимаются многие ученые. Среди них такие как: Шеремет А.Д., Савицкая Г.В., Селезнева Н.Н. Никифорова Н.А., Гиляровская Л.Т., Лиференко Г.М., Соловьева Н.А., Коркина Н.И., Дягель О.Ю., Цыркунова Т.А. и другие.

Определение финансовых результатов является завершающим этапом в деятельности предприятия. Благодаря высоким значениям финансовых результатов деятельности, происходит увеличение его деловой активности и инвестиционной привлекательности, в финансовой и производственной сферах, обеспечиваются укрепление государственного бюджета посредством налоговых платежей.

Показатель финансового результата лучше отражает выгодные виды деятельности предприятия и служит толчком к инвестированию в такие виды деятельности. Подходы к трактовке экономического содержания финансо¬вых результатов обобщены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к трактовке экономического содержания финансовых результатов

Название экономической школы	Подход к трактовке экономического содержания финансовых результатов
Меркантилистическая	Финансовые результаты, которые выражаются в виде прибыли, формируются в сфере обращения и торговли, которые являются источником богатства.
Физиократическая	Прибыль, как основная форма финансовых результатов, возникает за счет естественного плодородия земли.
Классическая	Формирование финансовых результатов происходит в сфере производства, а прибыль, как заработная плата и рента, является частью стоимости, которая в свою очередь создается трудом.
Неоклассическая	Двойное толкование: с одной стороны финансовые результаты формируются за счет капитала и являются ценой данного производственного фактора, с другой – формируются за счет комплекса всех задействованных производственных факторов.
Институционалистическая	Финансовые результаты формируются под влиянием различных общественных неэкономических институтов (НТП, государство, социальные группы, профсоюзы и др.)
Марксистская	Дополнительная стоимость, создаваемая трудом наемных работников в процессе производства и реализуемая через сферу обращения, является основным источником формирования финансовых результатов.

Таким образом, экономические результаты отражают цель предпринимательской деятельности, ее доходность, и являются решающими для предприятия. Прибыль является основным финансовым источником развития предприятия, научно – технического усовершенствования его материальной базы и продукции, всех форм инвестирования. Но финансовый результат представляет собой сложную экономическую категорию, что требует более углубленного изучения его сущности, роли и особенностей формирования в процессе деятельности предприятия.

Ведущие специалисты все большое внимание уделяют изучению финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия. Однако к определению экономического содержания данного понятия они подходят с различных сторон и с разной степенью детализации.

Например, профессор А.Д. Шеремет и Е.В. Негашев, говоря о методики анализа рентабельности и финансовых результатов предприятия, отмечают, что «финансовый результат деятельности предприятия выражается в изменении прибыли или убытка за отчетный период времени». [4, с.44]

Н.А. Толданова приводит более ёмкое определение финансового результата: она объясняет это тем, что увеличение или уменьшение капитала предприятия в процессе хозяйственной деятельности за отчётный период, который выражается в общей форме прибыли или убытка [2, с.55].

Финансовый результат – это прибыль, считает О.В. Ефремова. Но так же она отмечает, что «действительно конечным результатом считается тот, которым распоряжаться имеют права все собственники» и в мировой практике под ним понимают «прирост чистых активов» [3, с.28].

Изучая мнения различных авторов, более интересным представляется мысль Г.В. Савченко, она отметила, что «финансовый результата характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности». Прибыль определяет, как «часть чистого дохода, который непосредственно получают субъекты хозяйствования после реализации продукции» [1, с.213].

Таким образом, по мнению ведущих экономистов, прибыль можно охарактеризовать достаточно широко. Прибыль – это конечная цель развития любого предприятия. В каждом из предложенных определений есть общее. Это то, что прибыль является чистым доходом.

Подводя итоги, хочется сказать, что позиции большинства авторов на определение сущности понятия «финансовый результат» разнообразны. Поэтому можно сказать, что финансовый результат в общем виде представляет собой разность между полученным предприятием совокупным доходом и произведенными расходами в процессе всех видов деятельности (текущей, финансовой, инвестиционной).

Учет финансовых результатов предприятия является главным и одним из наиболее важных вопросов всей системы бухгалтерского учета. Важность учета определяется тем обстоятельством, что по данным финансового результата формируется полная информация о прибыли предприятия. Тем самым, прибыль является одним из важнейших показателей, характеризующих хозяйственную деятельность предприятия.

Исследуемым предприятием в рамках определения организации учета и анализа финансовых результатов выступило ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное», которое в бухгалтерском учете и для

целей налогообложения определяет выручку от реализации по моменту отгрузки и предъявлению платежных документов покупателю, то есть используется метод начислений.

Финансовый результат от основной деятельности в ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное» отражается на счете 90 «Продажи».

В соответствии с Планом счетов к счету 90 «Продажи» в организации открыты следующие субсчета:

90-1 «Выручка»;

90-2 «Себестоимость продаж»;

90-3 «Налог на добавленную стоимость»;

90-9 «Прибыль/убыток от продаж».

На субсчете 90-1 «Выручка» учитывается реализация товаров покупателям. Так, сумма выручки отражается по кредиту счета 90 «Продажи» и дебету счета 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками».

В таблице 2 отражена отгрузка товара по цене реализации (включая НДС).

Таблица 2

Учет реализации товара в январе 2017 года

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, т.р.
Отгружен товар	90/2	41	218
Учтена выручка от реализации	62	90/1	218
Начислен НДС к уплате в бюджет	90/3	68/2	33,25
Оплачен товар покупателем	51	62	218

Налог на добавленную стоимость, полученный от покупателя учитывается на субсчете 90-3 «Налог на добавленную стоимость». НДС выделяется к уплате по счет – фактуре по отгруженному товару.

Для выявления финансового результата от прочей деятельности на предприятии используется счет 91 «Прочие доходы и расходы». В соответствии с Планом счетов к счету 91 «Прочие доходы и расходы» на предприятии открыты следующие субсчета:

91-1 «Прочие доходы»;

91-2 «Прочие расходы»;

91-9 «Сальдо прочих доходов и расходов».

На субсчете 91-1 «Прочие доходы» по его кредиту учитываются поступления активов, признаваемые прочими доходами.

На субсчете 91-2 «Прочие расходы» по его дебету учитываются прочие расходы.

Субсчет 91-9 «Сальдо прочих доходов и расходов» служит для выявления финансового результата от прочих доходов и расходов за отчетный месяц. В таблице 3 представлено формирование финансового результата от основной деятельности в ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное».

Таблица 3

Учет формирования финансового результата от основной деятельности

Содержание операции	Корреспонденция счетов		Документ
	Дебет	Кредит	
1	2	3	4
Отгружен товар со станции отправления	90/2	41	Железнодорожная накладная, товарная накладная ТОРГ-12
Учтена выручка от реализации	62	90/1	Книга продаж
Начислен НДС к уплате в бюджет	90/3	68/2	Счет-фактура
Оплачены транспортные расходы	60	51	Платежное поручение
Отражены транспортные расходы	44	60	Счет-фактура, счет
Выделен НДС к возмещению по транспортным расходам	19	60	Счет-фактура
Оплачен товар покупателем	51	62	Платежное поручение, выписка с расчетного счета

Окончание табл. 3

1	2	3	4
Расходы на продажу списаны в себестоимость продукции	90/2	44	Журнал-ордер по счету 44
Управленческие расходы списаны в себестоимость продукции	90/2	26	Журнал-ордер по счету 26
Принят НДС к вычету	68/2	19	Книга покупок
Определен финансовый результат (прибыль)	90/9	99	Расчет
Определен финансовый результат (убыток)	99	90/9	Расчет

Финансовый результат от основной деятельности в ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное» отражается на счете 90 «Продажи».

На субсчете 90-2 «Себестоимость продаж» отражается фактическая стоимость товаров и стоимость управленческих и коммерческих расходов.

Отчет о финансовых результатах отражает источники получения прибыли предприятия, структуру ее формирования, динамику факторов. Однако стоит не забывать, что прибыль, представленная в бухгалтерском учете не всегда тождественна реальному финансовому результату хозяйственной деятельности организации. И проводя финансовый анализ деятельности организации, следует различать понятия экономической и бухгалтерской прибыли, а также их значимость для внутренних и внешних пользователей. Также необходимо понимать тесную связь, существующую между финансовым анализом и бухгалтерским учетом, проявляющую проблемно-дуалистический характер: отсутствии информации для достоверного и финансового анализа без данных бухгалтерского учета и постоянное совершенствование бухгалтерской отчетности под четким руководством управленческого учета.

Формирование чистой прибыли на предприятии зависит от полученной прибыли до налогообложения и отчислений налогов. Представим динамику показателей прибыли ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное» в табл. 4.

Таблица 4

Динамика показателей чистой прибыли за 2015-2016 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	Абсолютное изменение в 2016 г. по сравнению с 2015 годом	Относительное изменение в 2016 г. по сравнению с 2015 г.,%
Валовая прибыль, тыс. руб.	648	451	-197,00	-30
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	625	406	-219,00	-35
Налог на прибыль, тыс. руб.	74	81	7,60	10
Чистая прибыль,, тыс. руб.	551	325	-226,60	-41

Как следует из табл. 4 в 2016 году выручка от реализации услуг выросла на 1 296 тыс. руб. или на 8%, в то время как себестоимость увеличилась на 1 493 тыс. руб. или на 10%.

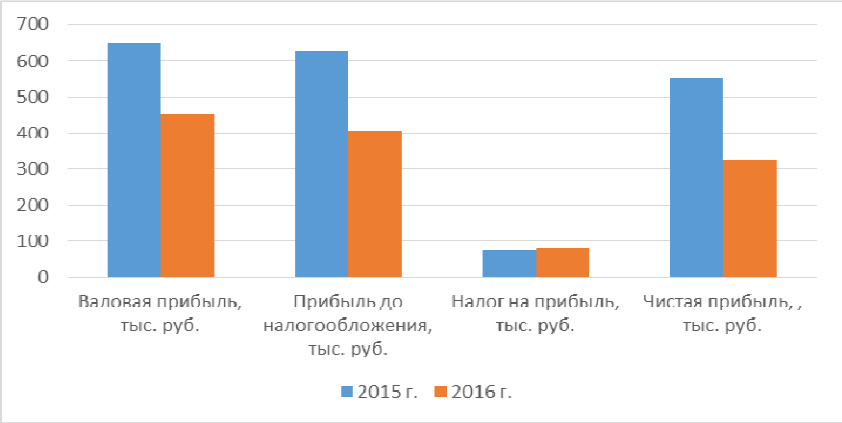


Рис.1. Динамика показателей чистой прибыли ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное»за 2015–2016 гг.

В связи с тем, что рост расходов превысил рост доходов, ООО «Крестьянское хозяйство Бархатное» в 2016 году получило прибыль от продаж в меньшем размере, чем в 2015 г. В результате прибыль до налогообложения составила в 2016 году 406 тыс. руб., что ниже показателя 2015 года на 219 тыс. руб. или на 35%. Рост прибыли от продаж за анализируемый период составил 225 тыс. руб.

Анализ чистой прибыли заключается в сравнении ее фактической величины с плановой или прибылью прошлого года. Далее оценивается влияние факторов, оказывающих влияние на размер чистой прибыли.

Из данных таблицы следует, что чистая прибыль организации в отчетном году по сравнению с прошлым уменьшилась на 226 тыс. руб.

Существующие проблемы анализа формирования и использования прибыли обусловлены состоянием бухгалтерского учета и отчетности. Нередко организации ведут бухгалтерский учет, составляя отчетность, не подходящую для проведения достоверного экономического анализа, в основном представляющую из себя налоговую отчетность. Совершенствование бухгалтерской отчетности и внедрение управленческого учета является необходимым условием для выявления различных факторов имеющих влияние на прибыль, рентабельность; разработки возможных путей наращивания доходности организации; обеспечения более полного и глубокого исследования. Далее представлены некоторые особенности формирования финансового результата в бухгалтерском учете.

Таблица 5

Оценка влияния факторов на изменение чистой прибыли за 2015-2016 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	Изменение
1. Выручка от продажи продукции, тыс. руб.	16 200	17 496	1 296
2. Себестоимость проданной продукции, тыс. руб.	15 552	17 045	1 493
3. Уровень себестоимости, % (п.2: п.1)	96	97,4	1,4
4. Прибыль от продаж, тыс. руб.	648	451	-197
5. Уровень прибыли, % (п.4: п.1)	4	2,58	-1,42
6. Прочие доходы, тыс. руб.	-	-	-
7. Прочие расходы, тыс. руб.	-	-	-
8. Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	625	406	-219
9. Налог на прибыль, тыс. руб.	74	81	7
10. Чистая прибыль, тыс. руб.	551	325	- 226

Оценку влияния основных факторов на изменение чистой прибыли проведем способом абсолютных разниц и балансовой увязки.

1. Снижение чистой прибыли за счет увеличения уровня себестоимости:

$$\frac{1{,}4 \times 17\,496}{100} = 219\ тыс.руб.$$

2. Снижение чистой прибыли за счет увеличения налога на прибыль на 7 тыс. руб.

Таким образом, снижение чистой прибыли в основном обусловлено ростом уровня себестоимости и увеличения налога на прибыль.

1. Предприятие имеет прибыль до налогообложения, другими словами ее деятельность эффективна, но имеет убыток в результате уплаты пеней и штрафов по налоговым платежам, отложенных налоговых обязательств. То есть, экономическая прибыль есть, а бухгалтерской – нет.

2. Из-за переоценок, изменений в учетной политике и др., прибыль, исчисленная за все время деятельности предприятия, не будет равна сумме прибылей за каждый отчетный период.

3. Дебиторская задолженность не отражает реально средства, которые будут получены. Из-за большого количества контрагентов ее часть никогда не будет погашена и, следовательно, по окончанию срока исковой давности при списании предприятие получит убытки.

4. Прибыль не увеличивается, а имущество предприятия растет. Если предприятие не относит полученные безвозмездно ценности на прибыль, то имущественная масса растет при отсутствии прибыли. Также увеличение актива баланса будет замечена при переоценке имущества, а прибыль по-прежнему отсутствует.

5. Из-за существующих ошибок в учете, естественной убылью ценностей, фактами хищения на предприятии, величина учетного остатка активов не равна реальной.

6. Малая связь реального износа основного средства с фактом его начисления в учете обуславливается тем, что объект при начислении полного износа продолжает эксплуатироваться. Поэтому остаточная стоимость не тождественна действительной. Ликвидационная стоимость в условиях инфляции может быть больше первоначальной. В таком случае предприятие продолжает использоваться и приносить прибыль и, соответственно, экономическая прибыль будет больше бухгалтерской.

На этих примерах мы подтверждаем, что прибыль, исчисленная в бухгалтерском учете не всегда идентична реальному финансовому результату хозяйственной деятельности предприятия. Именно поэтому необходимо, проводя финансовый анализ деятельности предприятия, различать понятия экономической и бухгалтерской прибыли. Первая рассматривается как результат продажи товаров (работ, услуг), вторая – это результат работы капитала. Но нельзя исключать их взаимосвязь. К примеру, влияние учета затрат на изменение величины прибыли при продажи товаров (работ, услуг), за счет которой формируется нераспределенная прибыль. Себестоимость, особенно в условиях растущей инфляции, оказывает существенное отрицательное влияние на финансовый результат. Этим и обуславливается значимость методик анализа и управления себестоимостью, в том числе систем организации управленческого учета и бюджетирование.

Сформулируем важные моменты, которые необходимо учитывать при формировании и использовании прибыли:

Организация раздельного учета постоянных и переменных затрат, имеющаяся на предприятии система бюджетирования оказывает огромное влияние на качество проводимого анализа прибыли и рентабельности, а также на своевременность, правильность и четкость принимаемых в последующем управленческих решений. Методика факторного анализа делает результаты более прозрачными и достоверными, кроме того, увеличивается возможность использования информации в стратегическом анализе финансовых результатов.

Следует установить обоснованность структуры распределения чистой прибыли по каждому направлению во взаимосвязи с показателями, характеризующими экономическую, финансовую и инвестиционную деятельность предприятия.

Реальный результат деятельности предприятия будет искажен, если не учитывать тонкости формирования и учета прибыли. Именно поэтому необходимо понимать, что существует разница между экономической и бухгалтерской прибылью, но не стоит забывать о существующей между ними связи. Не смотря на то, что у каждого показателя может быть своя сфера применения, воспринимать их необходимо как два взаимодополняющих способа анализа деятельности хозяйствующих субъектов. Показатель экономической прибыли может как подтвердить, так и опровергнуть результаты, полученные на основе расчета и оценки показателя бухгалтерской прибыли, а также может служить начальным этапом дальнейшего аналитического исследования.

Отсутствие полноты отражения чистой прибыли в отчетности не позволяют провести объективный анализ, получив адекватную оценку динамики и структуры ее формирования.

Таким образом, с одной стороны, прибыль показывает конечный финансовый результат предпринимательской деятельности, а с другой – она является источником роста собственного капитала и благосостояния собственников предприятия. Исходя из этого, значимой задачей финансового управления становится выявление явных и скрытых резервов роста прибыли, необходимых для поддержания финансовой устойчивости коммерческой организации и ее стратегического развития. Успешность решения обозначенной задачи, в свою очередь, определяется особенностями формирования и отражения в бухгалтерском учете и отчетности показателей прибыли.

1. Савченко, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс]: учебник / Г.В. Савченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 607 с.

2. Толданова, Н.А. Финансовый менеджмент: курс лекций / Н.А. Толданова. — М.: Директ-Медиа, 2014. – 144 с.

3. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений: учебник / О.В. Ефимова. – М.: Омега – Л, 2014. – 348 с.

4. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций: учебник для вузов / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 208 с.

Рубрика: Молодые исследователи на развитие предпринимательского потенциала Приморского края

УДК 338.2

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО КЛИМАТА

С.О. Раздорожная
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В данной статье были рассмотрены несколько существующих методик оценки развития предпринимательского климата субъектов малого и среднего бизнеса. Также представлена оценка предпринимательского климата по одной из методик на примере Приморского края и выявлены факторы, которые в наибольшей степени влияют на уровень эффективности предпринимательской деятельности, а также степень благосостояния.

Ключевые слова и словосочетания: *предпринимательство, малый и средний бизнес, субъекты предпринимательской деятельности, рейтинговая оценка, методики, предпринимательский климат.*

METHODS OF ESTIMATION OF THE ENTREPRENEURIAL CLIMATE

S.O. Razdorozhnaya
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In this article, several existing methods for assessing the development of the entrepreneurial climate of small and medium-sized businesses were examined. Also, an assessment of the business climate according to one of the methods by the example of Primorsky Krai is presented and the fac-tors that have the greatest impact on the level of efficiency of entrepreneurial activity and also the degree of well-being are revealed.

Keywords and phrases: *entrepreneurship, small and medium business, subjects of entrepreneurial activity, rating evaluation, methods, entrepreneurial climate.*

В развитии экономики России большую роль играет малое предпринимательство, и именно его формирование и развитие является одним из приоритетных направлений. За последние годы наблюдается непрерывный рост экономики, при котором образовалась благоприятная среда для развития предпринимательской деятельности как внутри страны, так и за ее пределами. Наряду с этим идет рост конкурентной борьбы среди различных субъектов предпринимательства. В данных условиях эффективности предпринимательской деятельности придают большое значение.

Цель данной работы: анализ нескольких существующих методик оценки предпринимательского климата.

В ходе проведения исследования для достижения указанной цели были поставлены и решены такие задачи:

1) определение факторов, которые влияют на развитие субъектов малого и среднего предпринимательства;

2) осуществление выбора показателя для оценки предпринимательского климата;

3) изучение методик оценки эффективности предпринимательской деятельности.

Предмет исследования: методологические основы анализа системы показателей эффективности субъектов малого и среднего предпринимательства в условиях рыночной экономики, объект – практическая деятельность малых предприятий.

Информационной базой данной статьи являлись официальные статистические материалы Российской Федерации.

Как уже было сказано выше – малое предпринимательство играет большую роль в развитии экономики, а именно: определяет темпы экономического роста во многих аспектах, подвергает своему влиянию состояние занятости населения, а также структуру и качество валового регионального продукта.

Гибкость и высокая адаптация к изменению состояния на рынке, которые присущи субъектам малого предпринимательства, способствуют стабилизации экономических процессов, как в регионах в целом, так и отдельно взятых областях. Помимо этого, есть некоторые трудности, которые испытывают

субъекты малого предпринимательства, а именно: относительно низкая доходность, высокая интенсивность труда, сложность внедрения новых технологий, ограниченность в собственных ресурсах и высокий риск в конкурентной борьбе.

В отечественной и зарубежной литературе представлено несколько различных методов оценки уровня развития предпринимательского климата, которые можно разделить на две группы:

1) анализ социально-экономических факторов;

2) анализ институциональных факторов.

В данном исследовании были рассмотрены методики анализа предпринимательского климата, которые представляют собой анализ социально-экономических факторов.

1) Методика Московского государственного университета

Данная методика оценки развития предпринимательского климата основана на применении факторного подхода, т.е. представляет собой набор факторов, которые влияют на предпринимательский климат. Анализ предпринимательского климата проводится на основе следующих факторов: природно-ресурсный потенциал, демографическая ситуация, экономический потенциал, уровень экономического развития, экономическая активность, уровень жизни населения, состояние региональных финансов, устойчивость и влияние региональных властей.

Каждый индекс представленных факторов (на уровне региона) рассчитывается на основе показателей, которые отнесены к среднероссийскому значению, а интегральный индекс, на основе которого разделяются типологические группы по степени привлекательности предпринимательского климата, рассчитывается как среднее арифметическое из вышеуказанных факторов.

В данном методе оценкой предпринимательского климата является сумма множества средневзвешенных оценок по изученным факторам.

2) Методика агентства «Эксперт».

В методике агентства оценкой внешних условий развития бизнеса предстают составляющие инвестиционного климата. При этом предпосылками и возможностями являются показатели инвестиционного риска и потенциала.

Показателями климата являются: инвестиционный потенциал, инвестиционный риск и инвестиционное законодательство.

Инвестиционный потенциал – возможности региона, которые определяются характеристиками, учитывающими параметры макроэкономики, факторы производства и их насыщенность. Данные характеристики и параметры определяют эффективность вложения инвестиций.

Инвестиционный риск – вероятность потерь инвестиций (риск неполучения дохода).

Инвестиционное законодательство – правовая база ведения инвестиционной деятельности на федеральном и региональном уровнях.

В соответствии с данной методикой, интегральный инвестиционный потенциал региона складывается из следующих частных потенциалов (каждый характеризуется группой показателей):

– производственный потенциал (совокупный результат хозяйственной деятельности предпринимательских структур и населения региона);

– трудовой потенциал (наличие рабочей силы и квалифицированного инженерно-технического персонала);

– потребительский потенциал (совокупная покупательная способность населения);

– инфраструктурный потенциал (уровень развития в регионе производственной, экономической и социальной инфраструктур);

– ресурсно-сырьевой потенциал (обеспеченность экономической деятельности в регионе балансовыми запасами основных видов природных ресурсов);

– институциональный потенциал (обеспеченность развития региона необходимыми институтами рыночной экономики);

– инновационный потенциал (уровень внедрения достижений научно-технического прогресса и степень модернизации производства в регионе);

– финансовый потенциал (размеры налоговой базы, прибыльность предприятий, уровень доходов домохозяйств региона и т.д.).

Оценка инвестиционного риска для вложений в конкретный регион осуществляется на основе учёта следующих групп показателей: экономический, социальный, политический, финансовый, законодательный, экологический, криминальный риски.

3) Методика Банка Австрии.

Методика Банка Австрии представляет свой анализ в виде составления рейтинга регионов, каждый из которых определяет рейтинг по следующим позициям: политический, экономический, финансовый и банковский, приватизационный рейтинги, состояние рынка труда, развитие транспортной связи, демографический, общий социальный, этнополитический, экологический рейтинги, поведение населения. Каждый из вышеуказанных показателей имеет свой вес в общей оценке показателей, с целью определения общего по позиции рейтинга. После этого рассчитывается общий балл региона по каждой позиции, его место среди всех регионов, а также выводится интегрированная оценка (в баллах) по каждому ре-

гиону, вследствие чего каждый из субъектов Российской Федерации имеют различие по классам и занимают свое определенное место.

4) Исследование Высшей школы менеджмента GEM.

Высшая школа менеджмента каждый год организовывает Глобальный мониторинг предпринимательства России (GEM), для того, чтобы иметь представление уровня развития предпринимательского климата.

Данный мониторинг позволяет всесторонне изучить следующие характеристики предпринимательства: мотивация, инновационность, конкурентоспособность, ожидание роста.

Для оценки предпринимательской активности используются следующие показатели:

– уровень активности нарождающихся предпринимателей;

– уровень предпринимательской активности владельцев вновь созданного бизнеса;

– индекс предпринимательской активности (TEA);

– уровень активности устоявшихся предпринимателей;

– общий уровень предпринимательской активности;

– уровень выхода из бизнеса;

– уровень активности ранних предпринимателей;

– уровень активности ранних высокопритязательных предпринимателей.

5) Методика комплексной оценки инвестиционной привлекательности регионов А. Шахназарова, И. Ройзмана, И. Гришиной.

В данной методике главная особенность это: взаимосвязь инвестиционной привлекательности и инвестиционной активности, и это значительно выделяет данную методику от рассмотренных выше.

Инвестиционная привлекательность региона – это совокупность различных объективных признаков, средств, возможностей и ограничений, которые отражают интенсивность привлечения инвестиций в основной капитал региона. Данный показатель складывается из таких факторов, как инвестиционный потенциал и инвестиционные риски.

Преимущества методики оценки инвестиционной привлекательности:

– выделение частных факторов инвестиционного риска;

– применение конкретных статистических данных;

– высокая степень корреляционной связи между уровнем инвестиционной активности и уровнем инвестиционной привлекательности;

К недостаткам данного метода можно отнести отсутствие качественного анализа и законодательно-правовой базы в области инвестирования и налогообложения.

6) Проект «Бизнес Журнала».

Помимо прочих методик оценки развития предпринимательской деятельности также можно выделить долгосрочный проект «Бизнес Журнала» – «Рейтинги предпринимательского климата в регионах РФ», задача которого – независимая оценка условий деятельности малых и средних предприятий в стране.

Оценка предпринимательского климата складывается из итога опросов, которые проводятся среди собственников и топ-менеджеров субъектов малого и среднего бизнеса в регионах действия сети «Бизнес Журнала».

Расчетный индекс региона располагается на отрезке 0-200 пунктов. Индекс, попадающий в диапазон 100…200, интерпретируется как в той или иной степени позитивный. В свою очередь диапазон 99…0 пунктов является областью отрицательных оценок.

Рейтинг факторов, оказывающих наибольшее влияние на развитие предпринимательской деятельности, исходя из опроса, выглядит таким образом:

Таблица 1

Влияние факторов на развитие малого и среднего бизнеса

Факторы	%
Доступность финансирования (банковских кредитов, инвестиций)	53
Уровень цен на сырье, материалы и другие издержки производства	53
Доступность кадровых ресурсов	38
Наличие административных барьеров (коррупция, бюрократия)	33
Доступность инфраструктуры (офисов, складов, коммуникаций)	9
Возможность применения инноваций и новых технологий	8
Криминогенная обстановка в отношении бизнеса	6
Затруднились ответить	10
*сумма ответов больше 100% поскольку вопрос предусматривал множественный выбор	

На основе представленных факторов рассчитывался интегральный индекс условий развития субъектов МСП. Общая формула расчета Интегрального индекса выглядит след-ющим образом:

$$I = \sum wi\ ((Pi - Ni) + (Si - Ti)*0,5 + 100),$$

где wi – весовые коэффициенты,
Pi – % крайне положительных ответов,
Ni – % крайне отрицательных ответов,
Si – % скорее положительных ответов,
Ti – % скорее отрицательных ответов.

Показатель Индекса может принимать значения от 0 до 200 пунктов. Значение Индекса меньше 100п. – преобладают негативные оценки, более 100п. – наоборот, положительные.

По итогам трех лет наблюдения преобладают негативные оценки предпринимательского климата – значение Индекса составляет не более 100 пунктов:

Таблица 2

Значение индекса оценки развития предпринимательства

Год	2014	2015	2016
Значение индекса	76	79	83

Значение индекса стабильно растет – с 76 пунктов до 83 за последние три года. Это говорит об умеренном развитии условий функционирования субъектов МСП в России. Однако рост во многом ограничивается данными проблемами: доступность инфраструктуры, кадровые и финансовые ресурсы.

1. Особенности существующих методик анализа предпринимательского климата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1062865/pravo/predlozheniya_sovershenstvovaniyu_metodicheskih_podhodov_analizu_predprinimatelskogo_klimata

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 334

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОДАЖ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНСТРУМЕНТОВ МЕРЧАНДАЙЗИНГА

Е.А. Редькина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Экономическая деятельность предприятия в современной России осуществляется в условиях рыночной среды, особенности которой определяют механизм функционирования его финансового механизма. Необходимость достижения целей предпринимательства обуславливает потребность в методах повышения эффективности производственной и коммерческой деятельности организации. В условиях мирового финансового кризиса увеличения масштабов деятельности невозможно из-за падения общего уровня доходов населения и в следствии снижением покупательной способности. Лидеры розничной торговли в развитых странах успешно управляют процессом продажи товара в торговой сети и эффективно стимулируют покупательские возможности потребителя. Они активно используют те результаты инновационного совершенствования торгового маркетинга, которые обеспечивают взаимодействие торговли и покупателя на новом уровне. Эффективная технология получила название мерчандайзинг.

Ключевые слова и словосочетания: *розничная торговля, формы розничной торговли, организация и стимулирование продаж, мерчандайзинг.*

IMPROVING THE ORGANIZATION AND PROMOTION OF SALES USING MERCHANDISING TOOLS

E.A. Redkina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Economic activity of enterprises in modern Russia is carried out in conditions of the market environment, the characteristics of which determine the mechanism of functioning of financial mechanism. The need to achieve the goals of the enterprise, the demand for methods of improving efficiency of production and business activities of the organization. In the context of the global financial crisis, the increase in activities is impossible due to the fall in the General level of incomes and in consequence of the reduction of purchasing power. The leaders of retail trade in developed countries successfully managing the process of sale of goods in the trade network and to efficiently stimulate the purchasing power of the consumer. They actively use the results of the innovative improvement of trade marketing, which ensure the interaction of trade and the buyer on a new level. Effective technology is called merchandising.

Keywords and phrases: *retail trade, form of retailing, organization and sales promotion, merchandising.*

Основная цель данной работы – показать насколько важна роль мерчандайзинга, как инструмента маркетинговой технологии, позволяющей увеличить объем сбыта продукции в розничной торговле. В соответствии с поставленной целью необходимо рассмотреть такие понятия как розничная торговля, форматы, розничной торговли, организация торгово-технологических процессов в розничной торговле, стимулирование продаж, а также мерчандайзинг.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

В процессе коммерциализации российской экономики особую значимость приобретает форма реализации товаров такая как, розничная торговля. Розничная торговля – это деятельность по продаже товаров и услуг конечным потребителям, связанная с передачей товаров покупателям, готовым заплатить деньги за удовлетворение их потребностей [1].

Форматы розничной торговли развиваются во всех странах по единой логике. В России розничная торговля повторяет основные этапы развития рынков в более развитых странах. Эволюция осуществляется на фоне неизбежного вытеснения традиционных форм торговли более современными. На сегодняшний день в России активно развивается множество форматов розничной торговли. Наиболее активно развиваются дискаунтеры и гипермаркеты.

Существует множество видов розничных торговых предприятий и их можно классифицировать по различным признакам: на основе предлагаемого ассортимента, на основе относительного внимания к ценам, на основе характера торгового помещения и т.д.. В своей деятельности розничный торговец принимает решения о выборе целевого рынка, о товарном ассортименте и комплексе услуг, о политике цен, стимулировании и месте размещения предприятия [1].

К основным принципам организации торгово-технологического процесса в розничных торговых предприятиях можно отнести:

- обеспечение комплексного подхода к выработке оптимальных вариантов продажи товаров;
- высокий уровень торгового обслуживания;
- достижение оптимальной экономической эффективности технологического процесса путем ускорения оборачиваемости товаров, экономии труда, роста его производительности, а также снижения издержек обращения [1].

Организация торгово-технологического процесса зависят в первую очередь от потребительских свойств товаров, их готовности к продаже, системы товародвижения, формы продажи, а также вида и типа торгового предприятия [1].

Продажа товаров является финальной стадией торгово-технологического процесса в розничном предприятии. В розничных организациях применяются различные методы по стимулированию продаж товаров. Под стимулированием продажи товаров понимают комплекс мероприятий, направленных на привлечение покупателей с целью увеличения сбыта. Основные методы представлены на рисунке 1.Кроме указанных методов, в в розничных предприятиях могут применяться и другие методы стимулирования продаж: послепродажное обслуживание, замена старых товаров новыми со скидкой, прием заказов на товары по телефону, рекламные кампании.

Организация торгово-технологического процесса на торговом предприятии должна способствовать наиболее эффективному доведению товара надлежащего качества до покупателя, чему и способствует грамотно выстроенная система мерчандайзинга.

Мерчендайзинг является новым направлением в маркетинге, которое в последнее время стало популярным среди дистрибьюторов и розничных продавцов.

Мерчандайзинг − комплекс мероприятий, направленных на продвижение того или иного товара, результатом которого является стимулирование желания потребителей выбрать и приобрести необходимый ему товар [2].

Статистические данные зарубежных стран показывают зависимость увеличения уровня продаж приблизительно на 13% от эффективного и грамотного применения мерчендайзинга. Правильно организованная система мерчандайзинга в розничном предприятии способна увеличивать продажи весьма существенно. Но это произойдет лишь при правильно подобранном ассортименте, ценах и организации продаж. Мерчандайзинг – лишь одно из звеньев цепочки. Поэтому необходимо учитывать некоторые правила при организации продаж в зале [2].

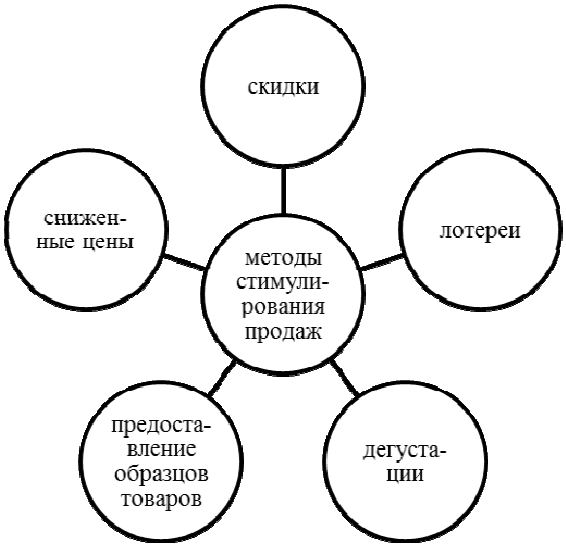


Рис. 1. Основные методы стимулирования продаж в розничной торговле

Простота является главным принципом планирования торгового зала в розничном предприятии. Торговый зал должен быть удобным и понятным для поиска того или иного товара. Классическая схема организации пространства торгового зала базируется на расположении основной товарной группы. Таким образом, мысленно вырисовывается следующий треугольник: вход –якорь (топовый товар) – кассы. Изменить можно лишь размеры и конфигурации так называемого «золотого треугольника» путем перемещения его вершин. Чем больше будет площадь треугольника, тем более удобной будет планировка торгового зала [2].

Торговый зал делится на несколько зон. Существуют зоны с наибольшей привлекательностью, где совершается максимальный процент покупок, и наименее привлекательные, где покупательский поток ослаблен. Каждая из зон играет свою роль в ассортименте. На рисунке 2 показано примерное расположение зон магазина – начиная от входа зоны наиболее приоритетные, чем дальше от входа, тем зона менее посещаема. Соответственно и товары в магазине должны располагаться согласно своей роли в ассортименте [3].

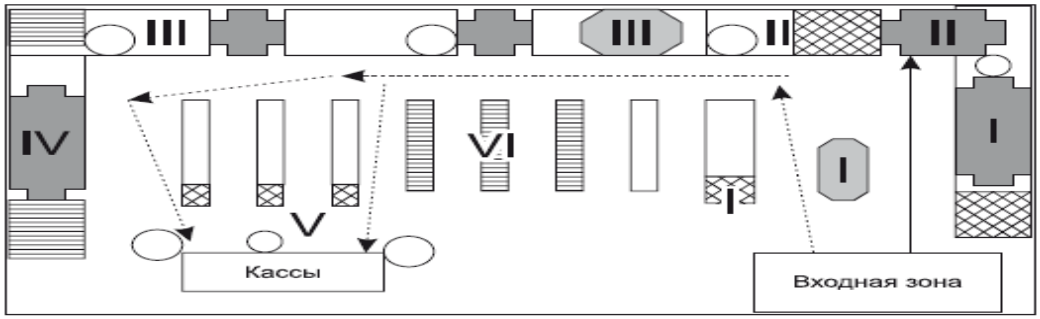


Рис. 2. Расположение зон магазина

I – лучшая по привлекательности зона – здесь нужно размещать уникальные категории, приоритетные и сезонные категории, а также новинки. II – высокие по приоритету зоны –для товаров приоритетных категорий. III – значительная по приоритету зона –для приоритетных и базовых категорий. Здесь проходят 80% покупателей, поэтому здесь могут располагаться товары базовые и приоритетные, но

имеющие характер целевой или запланированной покупки, а также крупногабаритные товары, которые будут видны от входа. IV – в данную зону можно отнести все базовые категории с целевым спросом, а также крупные товары или товары, привлекающие покупателей. V – кассовая зона и торцы стеллажей, прилегающих к кассовой зоне, подходят для удобных категорий и для мелких товаров с высоким импульсным спросом, а также для распродаж и акций. VI – наименее приоритетная зона – для базовых и периодических категорий [3].

Для лучшего восприятия товаров потребителем, производитель должен выбрать или разработать наиболее эффективную выкладку продукции.Правильная выкладка это способ увеличения продаж за счет такого расположения товара на полках, при котором:

1) все товары должны быть видны на полке покупателю;

2) товары должны представлять собой единую систему;

3) каждый товар выкладывается привлекательном для покупателя виде;

4) необходимо применение рекламных материалов и аксессуаров, которые привлекали бы внимание и создали положительный эмоциональный настрой у клиента;

5) покупателю должно быть удобно и легко совершать покупки.

80% решений о покупке конкретного товара, по мнению экспертов, делается именно у прилавка. Размещая товар по принципу выбора покупателя, реализуется идея «комплексной» покупки, при котором одна покупка повлечет за собой другую. У потребителя соответственно появляется выбор из дополняющих друг друга товаров. Также очень важным является принцип товарного соседства. Он гласит: нельзя положить рыбу вместе с молоком, конфеты вместе с мясом и т.д. [3].

Мерчандайзинг отвечает не только за должным образом представленный товар на полках магазина, но и за правильную компоновку оборудования, а также за соответствующее освещение в помещении. Освещение является очень важной составляющей в мерчандайзинге, так как может способствовать как увеличению продаж, так и их снижению. Современный уровень освещенности в розничных предприятиях составляет от 500 до 100 Lux в горизонтальной плоскости.

Еще одним немаловажным фактором, от которого зависят продажи товаров, является внутренняя компоновка торгового оборудования. Существуют различные типы внутренней компоновки оборудования.

Рис. 3. Внутренняя компоновка оборудования по типу грабли

Компоновка оборудования по типу «Грабли» помогает максимально оптимизировать место. Появляется возможность установки большого количества оборудования. Данный способ построения торгового оборудования представлен на рис. 3 [3].

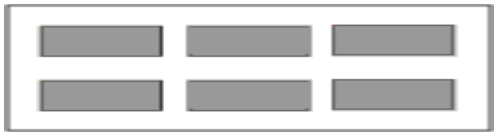


Рис. 4. Внутренняя компоновка оборудования по типу Сетка

В больших розничных предприятиях торговое оборудование располагают «Сеткой». Благодаря этому способу достигается хорошая циркуляция покупателей и максимум мест для дисплеев. Данный способ представлен на рис. 4 [3].

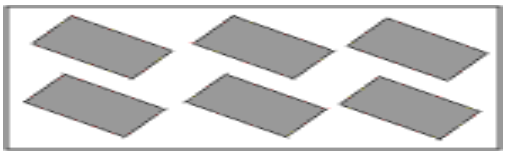


Рис. 5. Внутренняя компоновка оборудования по типу Диагональ

Диагональ – данный способ напоминает «Сетку», но с более элегантным видом. Выглядит достаточно презентабельно, но занимает больше места. Данный способ представлен на рис. 5 [3].

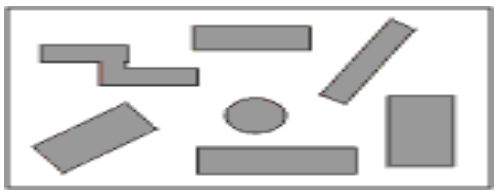


Рис. 6. Внутренняя компоновка оборудования по типу фристайл

Способ построения торгового оборудования «Фристайл» используют, когда необходимо приспособиться к структуре и планировке помещения: к столбам, стенам и т.д. Это напоминает «Диагональ», т.к. много полезной площади потеряно. Наглядно построение торгового оборудования способом «Фристайл» представлено на рисунке 6 [3].

Таким образом, в данной статье были рассмотрены все понятия указанные выше и соответственно можно сделать следующий вывод по проделанной работе: в настоящее время применение современных маркетинговых технологий, в том числе и мерчандайзинга, в организации розничной торговли является показателем перспективности и успеха предприятия, что говорит о высоком профессионализме руководителей предприятий. В свою очередь, отказ от внедрения системы мерчандайзинга в практику работы розничного предприятия предполагает ориентацию покупателя на предпочтение конкурентной продукции, что, соответственно, ведет к снижению объемов продаж, а также минимизации прибыли. Мерчандайзинг, как маркетинговая технология, контролирует процесс продаж в розничной организации, стимулирует потребительский выбор, помогает покупателям принять решение о покупке того или иного товара. Применение мерчандайзинга в процессе реализации продукции делает процесс ориентации покупателя в предлагаемом ассортименте товаров упрощенным, то есть позволяет повысить узнаваемость товаров, а также способствует снижению расходов предприятия на продвижение товаров, увеличивая при этом объемы продаж, и, соответственно, повышая прибыль торговой организации.

1. Аниськова, О.Г. Стратегия коммерческой деятельности предприятия розничной торговли: учебник для вузов / О.Г. Аниськова – М.:Норма, 2010. 248 с.

2. [Мерчандайзинг.Экспертиза и внедрение]. – Режим доступа: http://www.merchandising.by/plan_shop.html

3. Бакунович, М.Ф. Мерчандайзинг: современная стратегия успешных продаж / М.Ф. Бакунович [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://hr-portal.ru/article/merchendayzing-sovremennaya-strategiya-uspeshnyh-prodazh

Рубрика: Социология управления

УДК: 334.72

СПЕЦИФИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНСТИТУТОВ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Ю.Ш. Рузиева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

На сегодня, когда вопрос взаимодействия бизнеса и власти вызывает повышенный интерес, видится целесообразным рассмотрение данного процесса в контексте решения социальных проблем. Представляется необходимым исследование взаимодействие упомянутых институтов в повышении качества жизни социума, их влияние на общественные процессы, снижение социальной напряжённости и предложение рекомендаций для совершенствования упомянутых процессов на примере конкретного муниципального образования.

Ключевые слова и словосочетания: *власть, бизнес, социальные цели, сотрудничество, коммерческий сектор.*

SPECIFICS OF INTERACTION OF INSTITUTES OF THE POWER AND BUSINESS IN THE SOLUTION OF SOCIAL PROBLEMS NAKHOD-KA CITY DISTRICT

Yu.Sh. Ruziyeva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

For today, when the question of interaction of business and the power attracts keen interest, consideration of this process in the context of the solution of social problems seems expedient. The research interaction of the mentioned institutes in improvement of quality of life of society, their influence on public processes, decrease in social tension and the offer of recommendations for improvement of the mentioned processes on the example of the concrete municipality is obviously necessary.

Keywords and phrases: *power, business, social purposes, cooperation, commercial sector.*

Процесс управления взаимодействием бизнеса и власти на сегодня более чем актуален, так как в современном контексте имеет региональные аспекты, обусловленные спецификой возможностей и условий их реализации в рамках хотя и единых федеральных правил, но используемых применительно к местным условиям хозяйствования субъектов Российской Федерации.

Научная новизна статьи обусловлена исследованием специфики выбора путей и механизмов достижения взаимодействия бизнеса и власти в регионе или на уровне муниципалитета. Этот процесс становится таким же актуальным, как и решение подобной задачи в масштабе государства. В региональном бизнесе аккумулированы значительные ресурсы рыночного развития [2,с.23].

Причем наряду с традиционными ресурсами, весомое место принадлежит профессиональным кадрам, обладающим высокой компетенцией, передовыми управленческими, организационными и финансовыми технологиями. Поиск и выбор путей их наиболее рационального использования во многом предопределяют возможности развития экономики муниципалитетов, решения их социальных проблем.

Цель статьи – определить точки соприкосновения власти и бизнеса в современных условиях. Достичь данную цель можно посредством решения следующих задач: раскрыть понятие управленческих функций, проанализировать механизм взаимодействия власти и бизнеса. Методы, используемые при написании статьи – анализ и обобщение.

В развитых странах сектор малого и среднего бизнеса играет важную роль в социально-экономическом развитии и повышении уровня благосостояния населения, обеспечивает значительную долю валового внутреннего продукта и занятость населения. Но при этом субъекты малого и среднего бизнеса нуждаются в стимулировании и поддержке со стороны государственных и общественных структур, поскольку в массе своей не в состоянии реализовывать всю полноту управленческих функций [8, с.112].

Особенно это касается ресурсного обеспечения на старте бизнеса и минимизации затрат на сервисные управленческие функции, такие как исследование рынка, поиск партнеров и заказов, информационное и правовое обеспечение.

Основная проблема развития государственно-частного партнерства в России в том, что государство нуждается в бизнесе больше, чем бизнес в государстве. Органы власти в России призывают бизнес к сотрудничеству, в более успешной западной практике государственно-частного партнерства именно бизнес является «инициатором совместных инфраструктурных проектов», государство обеспечивает ему высокую доходность.

Таким образом, система взаимодействия власти и бизнеса исследуемого нами Находкинского городского округа является важным индикатором состояния общества в целом. Анализ механизма взаимодействия власти и малого бизнеса предполагает учет всех указанных компонентов и позволяет не только описать комплекс существующих проблем, но и возможные направления совершенствования коммуникации между властью и бизнесом благодаря характеристике сформировавшегося в бизнес-среде запроса.

Для того чтобы обеспечить стратегический альянс бизнеса и государств, необходимо, чтобы каждый предприниматель чувствовал связь между общенациональными и собственными интересами. Для этого государство должно провозгласить общие ценностные ориентиры, с которыми согласится общество. Эффективность взаимодействия достигается тогда, когда стороны готовы слушать и взаимно учитывать интересы и потребности друг друга. Нередки случаи, когда бизнес говорит, что власть его не слышит [1,с.11].

Но при этом бизнес не принимает во внимание, например, те социальные цели и задачи, которые стоят в целом перед регионом и, в частности, перед тем муниципальным образованием, на чьей терри-

тории планируется реализация проекта. Корпоративная благотворительность и социальное партнерство – это не что иное, как стратегия создания устойчивого и положительного взаимодействия бизнеса с обществом и властью с целью понимания потребностей, создания взаимовыгодного диалога и развития этого самого общества.

Так, к примеру, предложения по взаимодействию с целью развития микрорайона «поселок Врангель» – одного из самых перспективных районов города, высказали представители группы власти, общественности и бизнеса. Руководство спецморнефтепорта выступило в группе «бизнес», презентовав свое видение механизма практической реализации программ социального развития Врангеля, в непосредственной близости от которого расположены производственные площадки порта.

Заинтересованность в развитии этой территории обусловлена также тем, что здесь проживает значительная часть коллектива вместе с семьями. Многим из них год назад были вручены ключи от квартир в малоэтажном жилом комплексе для сотрудников на ул. Первостроителей п. Врангель.

В расположенной рядом средней школе по инициативе ОАО «АК «Транснефть» были созданы профильные лицейские классы, направленные на подготовку будущих работников нефтегазовой отрасли. На средства спецморнефтепорта в детском саду на будет проведен капитальный ремонт двух групп, которые не эксплуатировались в течение восьми лет. Благотворительная помощь от предприятия оказывалась и другим образовательным, культурным и спортивным организациям поселка Врангель.

Одно из значимых мероприятий не только для спецморнефтепорта, но и для жителей района – это строительство асфальтированной автомобильной дороги до п. Козьмино, которое завершилось несколько дней назад. ООО «Спецморнефтепорт Козьмино» планирует и в дальнейшем реализовывать проекты, способные улучшить социальные условия в п. Врангель.

Малое и среднее предпринимательство реально влияет на развитие экономики Приморского края. Законодательство нам дает точки роста: это и территории опережающего развития, и свободный порт Владивосток. Этот тот инструментарий, который в умелых руках должен принести желаемый результат.

Сегодня бизнес нуждается в поддержке. И эта поддержка должна быть оказана не на словах, это должна быть плановая работа, которая принесет результат. Одной из главных задач, которую решает малое и среднее предпринимательство, это занятость населения. Сегодня многое меняется в экономике Приморского края. Поэтому в краевом законодательстве был принят целый ряд правовых документов, которые регулируют вопросы предпринимательства.

Депутаты Законодательного Собрания активно занимаются вопросами развития предпринимательства в Приморье, поддержки субъектов малого и среднего бизнеса в городах Приморья, улучшением инвестиционного климата, развитием территорий опережающего развития и свободного порта Владивосток. В последние годы краевым парламентом принят целый блок законов о «налоговых каникулах».

Для начинающих предпринимателей налоги «обнулили» в течение двух лет с момента регистрации индивидуального предпринимателя. Принят Закон «Об установлении налоговой ставки в размере 0 процентов при применении упрощенной системы налогообложения». Льгота распространяется на налогоплательщиков–индивидуальных предпринимателей, впервые зарегистрированных после вступления в силу закона и осуществляющих предпринимательскую деятельность в производственной, социальной или научной сферах.

Приморские депутаты предоставили предпринимателям преимущественное право на приобретение арендуемого ими имущества. Для этого в краевое законодательство были внесены изменения, направленные на поддержку бизнеса: продлен срок на право выкупа и сняты ограничения по площади арендуемого имущества.

Кроме того, депутатами Законодательного Собрания приняты изменения в закон «»О налоге на имущество организаций». Они направлены на стимуляцию обновления рыболовного флота в крае и развитие местного судостроения. Для промысловых судов, построенных с 1 января 2016 года на предприятиях Приморья, устанавливается льгота.

Все большее количество жителей готовы платить больше за гарантированное качество товаров и услуг, за более широкий ассортимент выбора, за удобство самого процесса покупки. Наиболее оптимальным путем создания таких условий является создание торговых сетей, достоинства которой быстро осваивают и другие секторы, например, сети салонов мобильной связи, мебельных магазинов, магазинов по продаже бытовой техники, сувенирной продукции. Этому способствует постепенное проникновение на рынок франчайзинга. По методу франчайзинга на территории Находкинского городского округа продолжают работать компания ООО «Тойота-Цусю-авто» и фирменные магазины.

Кроме того, в Находкинском городском округе активно развивается сектор прямых продаж. В настоящее время на рынке прямых продаж работают компании нескольких направлений:

– парфюмерно-косметические товары – Oriflame (Щвеция), Mary Kay (США), Avon (США), Faberlik (Россия), Amway (США).

– пищевые добавки – Herbalife (США), Vizion, Amway (США), Nutrihealth.

Ни одна другая технология не позволяет пока так близко подойти к конкретным клиентам со сравнительно невысокими издержками, именно поэтому данный сектор торговли будет активно развиваться на территории Находкинского городского округа и в 2017 году и в последующие годы.

Кроме того, активно развивается сектор электронной торговли в городе. В настоящее время в Находкинской части Интернета насчитывается более 100 он-лайн магазинов. В электронной торговле сосредоточены продажи книг, компьютеров, парфюмерно-косметической продукции и т.д. Наиболее активными на он-лайн рынке являются продавцы автомобильной техники, компьютеров, мобильных телефонов, туристических путевок. Остальные сегменты занимают менее 10 %.

В отличие от электронной торговли, в городе пока слабо развит сектор дистанционной торговли. Данное направление в бизнесе используют супермаркеты, магазины сувенирной и цветочной продукции, предприятия общественного питания.

На потребительском рынке функционируют 11 торговых баз, на которых размещен 41 товарный склад. На базах осуществляют деятельность предприятия розничной и оптовой торговли. В структуре опта доля продовольственной специализации 75 % и соответственно непродовольственной – 25 %.

Круглый стол «Взаимодействие власти, бизнеса и общества в решении вопросов развития территорий» прошел 15 ноября 2016 в Думе Находкинского городского округа. Итогом мероприятия стало подписание его участниками общественного договора.

Трехсторонняя встреча стала уникальным событием для города: впервые за много лет за одним столом для решения общих проблем собрались более 50 человек. Благодаря формату мероприятия его участники не остановились на обмене мнениями, а под руководством приглашенного эксперта выработали конкретные предложения друг к другу, которые и были изложены в итоговой декларации.

Находка сегодня один из самых благополучных и стабильно развивающихся городов Приморья. Последние годы были отмечены особенно активным развитием промышленного сектора. На территории Находкинского городского округа (микрорайон Врангель) начали действовать такие крупные компании, как «Завод морских конструкций «Восточный, «Транснефть», построившая спецморнефтепорт «Козьмино». Не так давно дочернее предприятие НК «Роснефть» – Восточная нефтехимическая компания – представила общественности планы строительства здесь нефтехимического комплекса.

Однако развитие территории не может идти в стороне от ее жителей и чтобы обсудить методы эффективного взаимодействия между всеми заинтересованными группами, за периодически устраиваются круглые столы, за которыми собираются представители органов власти Приморского края и Находкинского городского округа, бизнеса, науки, общественных организаций.

Создание условий для развития благоприятного предпринимательского климата, конкуренции и развития механизмов саморегулирования предпринимательского сообщества является главным направлением реализации муниципальной политики в области развития малого и среднего предпринимательства на территории Находкинского городского округа.

Малое и среднее предпринимательство – это неотъемлемая часть экономики Находкинского городского округа, фундаментальная основа ее функционирования.

Уровень развития малого и среднего бизнеса является одной из важнейших характеристик муниципальной экономики, поскольку формирует цивилизованные рыночные отношения, способствует повышению качества товаров, работ, услуг и культуры обслуживания; приближает производство товаров и услуг к конкретным потребителям; обеспечивает самозанятость населения, создает основную долю рабочих мест, в значительной степени способствует формированию конкурентной среды и установлению рыночного равновесия.

На территории Находкинского городского округа в 2016 году количество субъектов малого и среднего предпринимательства составило 7 765 единиц, из них 3 170 малых и средних предприятий, суммарный годовой оборот которых равен 35,8 млрд рублей. Доля оборота малых и средних предприятий в общем обороте за 2016 год составила 31,0%. Количество действующих индивидуальных предпринимателей 4595 единиц, доля их оборота по итогам года равна 5,9% от общего оборота предприятий города.

Взаимодействие муниципального и коммерческого секторов Находкинского городского округа в решении социальных проблем в виду значительной развитости обоих секторов представляет собой перспективную площадку для внедрения механизмов решения упомянутых социальных проблем.

Для этого необходимо проводить образовательные мероприятия, направленные на создание позитивного и выгодного для взаимного сотрудничества образа в бизнес секторе. Успешный опыт западных стран может стать примером того, как бизнес, в сотрудничестве с органами местного самоуправления не только улучшает свою репутацию как социально-ответственного, но так же, наращивает социальный капитал, что является немаловажным фактором не только для частного, но и для государственного сектора [4,с.50].

Соответственно, необходимо искоренять подозрения третьего сектора относительно неопределенности в мотивации бизнеса в рамках межсекторного сотрудничества. Развитие взаимного доверия происходит лишь в случае совпадения ценностей организаций в социальной сфере. Таким образом, ясно изложенные мотивы бизнес организаций, отраженные в бизнес стратегии, станут дополнительным стимулом коммерческому сектору для встречных предложений по реализации уставных целей.

Разработка рекомендаций по совершенствованию взаимодействия власти и бизнеса в решении социальных проблем Находкинского городского округа не только повышает инвестиционную привлекательность города, но способствует стратегическому развитию региона. Повышение прозрачности и

конкурсности механизмов муниципально-частного партнерства, смещение значимости такой категории как «стоимость» работы над проектом, к более объективному соотношению «стоимость/качество» – главные направления рекомендаций по совершенствованию взаимодействия власти и бизнеса в решении социальных проблем Находкинского городского округа.

Привлечение коммерческого сектора и независимого экспертного сообщества станет залогом более органичного и грамотного развития городского пространства: инфраструктуры и социально значимых объектов. В первую очередь, внедрение механизма антикоррупционной экспертизы не только повысит статус политического сообщества, но и региона в целом.

1. Барабашев, А.Г. Идеалы самоуправления и российская действительность / А.Г. Барабашев // Государство и право. – 2012. – № 2. – С.10-12.

2. Воронин, А.Г. Основы управления муниципальным хозяйством / А.Г. Воронин.– М.: Юнити-Диана, 2012. – С.79.

3 Гладышев, А.Г. Основы местного самоуправления / А. Г. Гладышев. – М.: ИНФРА-М, 2013. – С.50.

4. Разграничение предметов ведения и полномочий федеральных и региональных органов исполнительной власти в Российской Федерации / под общ. ред. В.М. Герасимова. – М., 2012. – 206 с.

5. Савин, В. Ассиметрия и направления совершенствования взаимодействия государственной и муниципальной властей: правовые и институциональные вопросы / В. Савин // Муниципальное право. – 2013. – № 1. – С. 20-23.

6. Таболин, В.В. Муниципальное городское право: Правовые и организационные основы деятельности органов местного самоуправления в городах / В.В. Таболин. – М., 2012.-370с.

7. Хореев, Б.С. Расселение населения / Б.С. Хорев. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 190 с.

8. Эченике, В.Х. США: Демография и бизнес: научно-аналитический обзор / В. Х. Эченике. – М.: ИНФРА 2012. – 647 с.

Рубрика: Формы организаций и сотрудничества в экономике

УДК: 334

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

А.С. Самко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Кадры являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использо-вания которого во многом зависят все экономические результаты его деятельности. Поэтому политика предприятия по отбору и набору персонала является приоритетной для любой фирмы, поскольку она играет важную роль для достижения миссии и целей организации, формирование трудового коллектива, занимает ведущее место в системе управления любого предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: *отбор, подбор, кадровая политика, персонал организации, квалификация.*

THE ANALYSIS OF SYSTEM OF SELECTION OF PERSONNEL IN COMPANIES OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

A.S. Samko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia.Nakhodka

Shots are the main resource of each enterprise on which quality and efficiency of use all economic results of his activity in many respects depend. Therefore the policy of the enterprise for selection and a set of personnel is priority for any firm as she plays an important role for achievement of a mission and the organizations, formation of labor collective are more whole, takes the leading place in a control system of any enterprise.

Keywords and phrases: *selection, selection, personnel policy, personnel of the organization, qualification.*

В сегодняшних рыночных условиях существует понимание, что персонал, работающий в учреждении, для того, чтобы приносить предельную выгоду, обязан отвечать установленным условиям. При условии следованию общепринятой концепции отбора персонала предприятие сможет застраховать себя от низкоквалифицированных кадров и последующих затрат на повторные процедуры отбора [4, с.55].

Современный управленец чаще всего осознаёт, что качественно отобранный персонал – ключевое условие процветания компании, а, следовательно, отбор успешного и квалифицированного персонала никак нельзя умалять как фактор успеха с точки зрения качественного кадрового менеджмента.

Доход учреждения, первоначально формирует квалифицированный штат и аспект качественного отбора приравнивают к основной и первоначальной цели функционирования учреждения.

В нынешний период важность проблемы отбора персонала несомненна, и ориентироваться в проблемах управления персоналом весьма принципиально и необходимо управленцу любого уровня. Плюсы в следовании системному отбору заключаются в том, что это вопросы кадрового управления и последующее совершенствование развития организации. Цель отбора-сформировать последующий качественный персонал, способный к выполнению профессиональных функций, аттестации, обучению и развитию потенциала компании [3, с.15].

Научная новизна статьи заключается в том, что вопросы найма и отбора персонала ориентируются лишь на текущие потребности предприятия, а не на прогноз потребностей, которые могут возникнуть у организации в будущем.

Цель данной статьи – изучение и анализ процесса и технологий отбора и оценки кандидатов на вакантные должности строительных организаций находкинского городского округа. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: рассмотреть организацию отбора персонала, изучить методы отбора персонала применительно к строительным организациям города.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

Установлено, что погрешности в процессе отбора новых сотрудников в последующем могут повлечь негативные тенденции для хозяйственной деятельности компании: неустойчивое состояние внутренней среды, слабый морально-психологический климат, снижение трудовой дисциплины и профессиональной выдержки, возможно высокую кадровую «текучесть» [1, с.19].

А в случае если разговор идёт об отборе претендентов на должность управленца, то слабым звеном станет сотрудник, который не соответствует ожиданиям организации, но по субъективным причинам был принят на работу.

Длительное время, в период советской государственности, на управляющие должности назначались люди только по идейным соображениям.

На сегодняшнем этапе формирования экономики, когда человеческие ресурсы оценены и предприятия ценят качественный персонал, отбор по идейным соображениям отсутствует. Исходя из этого, отбор персонала становится одной из приоритетных стезей в работе фирм. Следовательно, создано немало достоверных и результативных конструкций и методик отбора сотрудников.

Влияние человеческого капитала на работу компании невозможно недооценивать. Данное отражает не только лишь уровень их финансового благополучия, но и общественный статус, отношения и удовлетворение реализации своих профессиональных потребностей. В процессе отбора персонала, предприятиям и организациям достаточно сложно достичь консенсуса в вопросе соответствия профессиональных возможностей и завышенных требований в процессе отбора[4, с.60].

С другой стороны, существует опасение, что даже если претендент соответствует заявленному уровню образования, квалификации и требованиям, то ему могут отказать по причине несоответствия по национальному признаку, хоть подобные действия являются нарушением конституционных прав. Институт отбора персонала-это искусственно созданная, но годами отработанная система, следовательно она должна быть не только чётко структурированной, ёмкой, но и застрахованной от механизмов дискриминации. Конечно же, в правах работодателя вполне могут быть обстоятельства введения высоких требований к нанимаемым и отбираемым работникам.

Все стабильные компании Находкинского городского округа используют функцию отбора персонала в своей работе, чем выкристализовывают наиболее квалифицированные кадры для себя. Однако для того, чтобы осуществлять прямой отбор необходимо дать оценку существующих средств и совершить мониторинг методов отбора персонала, который необходим для выполнения работ и проанализировать этот персонал по качественным и количественным характеристикам.

Для того чтобы отобрать более пригодного сотрудника для вакантной должности, следует проанализировать его. Задача: обнаружить, каковым эмоциональным условиям обязана отвечать кандидатура и сформировать образ совершенного работника, свойства которого целиком отвечают условиям трудовой зоны, для дальнейшей работы с наибольшей эффективностью.

После определения последующей профессиональной сферы и отбора перечня кандидатов осуществляется отбор предстоящих сотрудников. Отбор – процедура, при применении которой компания определяет максимально подходящего под должность специалиста.

Типовые критерии отбора персонала в компании Находкинского городского округа следующие:
– образование (не ниже среднего);
– коммуникативность, активность, умение строить отношения с людьми;
– психологическая уравновешенность;
– умение принимать решения в экстремальных ситуациях;
– знание необходимых нормативных документов;
– опыт;
– физические, медицинские характеристики;
– наличие характеристики или рекомендаций с предыдущих работ.

В процессе отбора очень важен первый, так называемый подготовительный этап, когда возможно определить диапазон профессиональной деятельности кандидатов и значительно сузить их круг. С прошедшими первый этап ведётся последующая отборочная работа. Здесь могут быть подключены тесты, или эксперты (это вполне могут быть топ-менеджеры или руководители структурных подразделений).

Так же может возникнуть сложность, так как уже работающие эксперты вполне могут не объективно рассмотреть претендента с «улицы» и его потенциал может быть не оценён. Высокие требования снижают количество возможных кандидатов и, таким образом, уменьшают затраты учреждения в операции отбора. Случается и явление дефицита необходимых квалифицированных сотрудников на рынке труда, что обозначает наличие небольшого количества кандидатов, претендующих на определённую заявленную должность [5, с.17].

При отборе сотрудников принципиально соблюдать определённое количество базовых правил, следуя которым компания будет застрахована от найма низкоквалифицированного персонала и результатом будет штат, который соответствует установленным правилам и ожиданиям компании. Иногда, действующим компаниям не лишне будет обратиться и к западному опыту.

Эффективный отбор персонала невозможен, если не соблюдены два базовых принципа: несоответствие критериям, установленным для высококлассного специалиста, претендующего на должность и неумение эффективно работать в команде, профессионально развиваться и самосовершенствоваться.

Также отбор кандидатов не может протекать в очень жёстких условиях, это влечёт за собой последствия постоянно свободного и незамещённого поста. Практика показывает, что лучше занять данный пост наиболее подходящей кандидатурой, нежели выдвигать недостижимые критерии. В таких случаях очень хорошо срабатывает «усреднённый критерий». В этом случает кандидат подвергается комплексному анализу личных качеств и анализируется с точки зрения профессиональных навыков. Контроль в данном случае ведётся посредством запроса ряда документов и рекомендательных писем. Так же используется и принцип собеседования.

При процедуре отбора, первично всем кандидатам предлагаются абсолютно идентичные документы для заполнения, где указываются данные об имени, дате рождения, образовании, профессиональной деятельности (на усмотрение компании могут быть добавлены специализированные пункты). Уместно сочетать этот процесс с анкетой где буду прописаны вопросы, касаемые предыдущей занятости, уровне заработной платы, причине увольнения и интересах. По результатам заполненной анкеты руководство компании может принять решение о личной встречи с претендентом, чем чаще всего и пользуются предприятия Находкинского городского округа. Приглашение обычно делается предварительно по телефону, но обязательно подтверждается письменно.

Результаты ознакомительного собеседования позволяют компаниям отсеять сразу же до 80-90% кандидатов. А для оставшихся выбирают наиболее подходящие способы дальнейшей проверки и изучения психологических и профессиональных качеств с целью установления их пригодности для выдвижения на соответствующую работу и выполнения должностных обязанностей.

Предварительное собеседование, согласно методике отбора, позволяет отсеять ряд претендентов, которые не соответствуют критериям, установленным специалистом по отбору.

Претенденты, прошедшие основной отбор, обязаны заполнить анкету, сведения в которой должны быть достоверными и переданными в работу для экспертизы проверки личных данных. Работа с анкетными данными позволяет ознакомиться с профессиональным опытом, личными пристрастиями, наличием фактического навыка по выполняемому профилю, так же определяются и психические характерные черты кандидата.

Целесообразно подключить повторное собеседование, которое позволит выявить определённые личностные черты кандидата (общительность, стрессоустойчивость). Или же применить психологическое тестирование, которое выявит нравственно-моральные свойства кандидата, психологическую стабильность, умение работать с документами, несущими корпоративную тайну, выявление вероятной криминальной наклонности. Компании используют и проверку рекомендательных писем с предыдущих мест работы. Здесь очень важно определить надёжность и объективность информации и выявление той информационной составляющей, которую индивид попытался скрыть [2, с.12].

С целью наиболее объективного оценивания кандидата организацией запрашивается справка об отсутствии судимости. Обязателен медицинский осмотр (проверка наличия справки формы 046-1 и ее подлинности). Только после всех описанных процедур происходит принятие решения (сопоставление всех ступеней и вынесение решения относительно принятия сотрудника на работу).

Можно сказать следующее, что компании Находкинского городского округа стараются организовывать все этапы процесса отбора претендентов, что требует много времени и больших затрат. Так как слабая процедура отбора приведет к тому, что компании потом потратят большие средства на обучение и переобучение персонала.

Сам процесс отбора, как правило, состоит из целой серии ступеней выбора (различных методов), где каждая последующая ступень отсеивает из общей группы до тех пор, пока не останется нужное количество претендентов. Отбор кадров осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом выполнит определённую работу. Для достижения этой цели в процессе отбора кадров предусмотрены соответствующие методы оценки определённых специфических аспектов, характеризующих кандидата. В большинстве случаев выбирают человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, основывается на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах.

Итак, важным шагом в процессе обеспечения компаний Находкинского городского округа человеческими ресурсами является отбор кандидатов, которые смогут результативно работать. Поэтому рассмотренная в данной статье схема отбора персонала становится одной из важнейших составляющих общей системы управления компаниями Находкинского городского округа.

1. Базаров, Т.Ю. Оценка управленческого персонала государственных и коммерческих структур / Т.Ю.Базаров, Х.А.Беков, Е.А.Аксенова. – М.: Центр Кадровых Технологий – XXI век, 2014. – 312 с.

2. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / В.Р.Веснин. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2015. – 407 с.

3. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В.Р.Веснин. – М.: Юристъ, 2013. – 496 с.

4. Гупалов, В.К. Управление рабочим временем / В.К.Гупалов. – М.: «Финансы и статистика», 2014. – 430 с.

5. Шкатула, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И.Шкатула. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Изд. группа ИНФРА-М – НОРМА, 2013. – 560 с.

Рубрика: Социология управления

УДК 338

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ АНТИКРИЗИСНОЙ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Д.В. Седякин
бакалавр,4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Стратегия – основа деятельности предприятия, которая позволяет достигать поставленные цели и определяет ход действий на перспективу как долгосрочного характера, так и краткосрочного. Антикризисная стратегия имеет более весомое значение в деятельности предприятия, так как помогает не просто достигать цель, а преодолевать кризисное состояние, возможно даже в условиях наступившего банкротства.

Ключевые слова и словосочетания: *стратегия, кризис, планы, банкроство, действия, управляющий персонал.*

THE URGENCY OF FORMING AN ANTI-CRISIS STRATEGY IN THE CURRENT ECONOMY

D.V. Sedyakin
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The strategy is the basis of the enterprise's activity, which allows achieving the set goals and determines the course of actions for the long term as well as short-term. Anti-crisis strategy has more weight in the enter-

prise, as it helps not only to achieve the goal, but to overcome the crisis, perhaps even in the conditions of the coming bankruptcy.

***Keywords and phrases**: Strategy, crisis, plans, bankruptcy, actions, management personnel.*

На современном этапе развития экономики в целом и в России в частности, актуальность вопроса разработки стратегии дальнейших действий предприятия очевидна и неоспорима, в то же время важно отметить значимость именно антикризисной стратегии. В условиях нестабильности современной экономики, многие предприятия и организации находятся в зоне риска банкротства, именно в силу данного обстоятельства, даже если на определенный момент предприятие достаточно устойчиво, руководящий состав должен иметь четкое представление о том, как действовать, если вопрос устойчивости предприятия будет поставлен под сомнение.

Цель работы ставится в кратком обзоре возможных антикризисных направлений деятельности организации при угрозе наступления банкротства.

Нынешняя ситуация в российской экономике, вызванная кардинальной реформой, привела к возникновению серьезных кризисных явлений, связанных с функционированием предприятий в новых экономических условиях с высоким уровнем нестабильности.

Существенная технологическая и экономическая отсталость России от наиболее экономически развитых стран ставит проблему догоняющего развития. Однако для большинства предприятий первой тактической задачей является предотвращение банкротства.

Такой подход на микроуровне не позволяет достичь устойчивой работы в долгосрочной перспективе, а на макроуровне – значительного и устойчивого роста ВВП. Таким образом, формирование эффективного механизма стратегического управления предприятиями на основе анализа финансово-экономического состояния с учетом постановки стратегических целей деятельности, соответствующих рыночным условиям, и поиск путей их достижения, имеет особое значение. В сложившейся ситуации такой подход неразрывно связан с антикризисным управлением, поскольку только на его основе может быть достигнут эффективный пересмотр стратегии развития большинства современных предприятий в сфере логистических операций на разных этапах кризиса.

Несмотря на понимание важности вопроса о стратегиях антикризисного развития, остается актуальной проблема их эффективности. Таким образом, только 2 – 4% кризисных предприятий выходят из процедуры внешнего управления путем восстановления платежеспособности [3].

Однако, согласно ряду исследований в 70% случаев, когда реализация стратегий не давала ожидаемых результатов, причиной неудач было не качество самих стратегий, а их неудовлетворительное выполнение.

Следует подчеркнуть, что после объявления банкротом несостоятельного предприятия вступают в силу методы антикризисного управления, радикально отличающиеся от обычных, а своевременность и эффективность этих методов зависят от ряда факторов.

Кризисные ситуации могут возникать на любой стадии жизненного цикла предприятия, и это является признаком существования экономических субъектов в рыночных условиях. В настоящее время кризис рассматривается не только как угроза, но и как возможность для инновационного развития предприятия. Это не только негативно и разрушительно, но и несет в себе потенциал перемен, который является основой для смены ориентира в организации.

Кризисная ситуация характеризуется резким изменением деятельности организации, последствия которой могут быть измерены (социальные конфликты, падение цен на акции, снижение продаж и т.д.). Кризисы, как правило, взаимодействуют, влияют друг на друга, усиливают негативные, деструктивные тенденции.

В зоне кризиса целью предприятия является как можно быстрее выявить и устранить источники конкурентной и финансовой слабости. Предприятию необходимо направить весь свой ресурсный потенциал на восстановление стабильной ситуации и дальнейшее успешное развитие. В этом случае специфический характер целей развития компании порождает особый вид стратегии – антикризисные стратегии, имеющие реституционный характер.

В общем, антикризисную стратегию можно определить как комплекс взаимосвязанных мер в долгосрочной перспективе, направленных на преодоление кризиса, преодоление его последствий и создание устойчивых конкурентных преимуществ.

По сути, это стратегия развития в экстремальных условиях, при наличии жестких ресурсных ограничений, где тактические и оперативные цели превалируют над стратегическими.

Важнейшими из них являются: стабилизация финансового состояния предприятия и его выхода из кризиса, обеспечение рентабельности производства, сохранение производственно-технической базы предприятия. Жесткая ограниченность ресурсов временного, финансового, технологического и кадрового характера является его главной особенностью, влияющей как на контент, так и на механизм реализации.

Если предприятие вышло из процедуры банкротства, достигнув мирового соглашения, то для оценки эффективности реализации антикризисной стратегии необходимо отслеживать ситуацию в период после банкротства.

Стратегия не должна считаться эффективной, если платежеспособность не восстанавливается. Если предприятие не может впоследствии ввести процедуру банкротства или предприятие не вступает в процедуру банкротства, эффективность и стратегия реализации могут считаться удовлетворительными.

Выход из кризисной ситуации является порогом последующего экономического развития. Каждый шаг эффективного регулирования должен соответствовать стратегической цели. В этом смысле действовать стратегически в рамках антикризисного управления означает постоянно оценивать текущие действия с заранее определенной и оправданной перспективой полного выхода из кризиса [1].

Любая ситуация, когда предприятие не успевает подготовиться к изменениям, может считаться кризисом. Успех стратегии управления кризисом зависит, в первую очередь, от того, как руководство предприятия может вовремя обнаружить возникновение начального события, с которого начинается движение к повороту кризиса.

Есть внутренние и внешние причины, из-за которых компания переживает кризис.

Внутренние факторы, возникающие в результате деятельности самого предприятия, могут быть причиной кризиса. Более того, внутренние факторы усиливают влияние внешних факторов. Процесс планирования выхода из кризиса можно назвать стратегией и тактикой в управлении кризисными ситуациями, а выход из кризиса связан с устранением причин, которые его вызвали.

Кризисные ситуации могут возникать на всех этапах жизненного цикла предприятия, и в этом случае стратегия управления имеет решающее значение в антикризисном управлении.

Когда становится ясно, что кризис не может быть предотвращен, стратегия управления кризисом фокусируется на проблемах выхода из кризиса, все усилия сосредоточены на путях и способах выхода из него. С устранением причин, способствующих возникновению кризиса, поиск путей их выхода напрямую связан.

Для выявления причин кризиса проводится анализ внешних факторов, то есть анализируются макроэкономическая среда и конкурентная среда. Получив достаточно обширную информацию о внешней среде, ее можно обобщить методом формирования сценария, то есть реалистическим описанием того, какие тенденции могут проявиться в той или иной отрасли в будущем. Обычно создается несколько сценариев, в которых затем тестируется та или иная антикризисная стратегия предприятия. Сценарии позволяют определить наиболее важные экономические факторы, которые должны быть приняты во внимание предприятием, некоторые из них будут находиться под непосредственным контролем предприятия.

Наряду с анализом внешней среды компании важно провести углубленное изучение ее реального состояния. Вооружившись этими знаниями и видением того, каким должно стать предприятие в будущем, менеджер может разработать реалистичную антикризисную стратегию для внесения необходимых изменений. Чем слабее нынешнее положение предприятия, тем более тщательный критический анализ должен преследовать его стратегия.

Кризисная ситуация на предприятии – это признак или слабой стратегии, или ее плохая реализация, или то и другое [5].

Перечислим несколько типов стратегий:

– первоначальная стратегия – целью начальной стратегии является сдержанный рост, чтобы обеспечить предприятию оптимальную эффективность. Менеджмент занимает наблюдательную позицию в отношении ускорения темпов развития, пытаясь обеспечить выявление узких мест и их устранение, с тем чтобы продолжать принимать устойчивую наступательную позицию на рынке;

– стратегия проникновения – эта стратегия направляет усилия компании на углубление проникновения на рынок и дополнительные усилия по увеличению темпов роста продаж. Если это требует приобретений и приобретений, то они производятся в рамках этой стратегии;

– стратегия ускоренного роста – целью этой стратегии является полное использование внутренних и внешних возможностей. Этот этап цикла роста следует проводить как можно дольше, поскольку именно на нем происходит полное использование ресурсов, рост доходов, рост продаж, доля рынка приближается к цели;

– стратегия перехода – целью этой стратегии является обеспечить после периода ускоренного роста период перегруппировки и реструктуризации предприятия как можно быстрее ввести новый цикл роста, то есть избежать продолжительной стагнации. Стратегия предусматривает сбережения, отказ от новых отраслей промышленности;

– стратегия стабилизации и выживания – стратегия стабилизации направлена на раннее выравнивание продаж и прибылей с их последующим увеличением, то есть с переходом к следующему этапу роста, а стратегия выживания является оборонительной стратегией и используется в случае полного нарушения хозяйственной деятельности предприятия, приближение к банкротству;

– стратегия управления – это экономическая политика, разработанная на основе предвидения будущего развития, характера и последствий производственной и экономической деятельности путем определения и прогнозирования результатов, необходимых ресурсов, средств и методов управления.

Анализируя стратегию предприятия, менеджеры должны сосредоточить свое внимание на следующих пяти моментах:

– эффективности текущей стратегии – сначала нужно попытаться определить место предприятия среди конкурентов;

– изучить границы конкуренции (размер ранка);

– изучить группы потребителей, на которых нацелена компания;

– оценить сильные и слабые стороны;

– оценить возможности и угрозы для компании.

Самый удобный и проверенный способ оценки стратегического положения компании – SWOT-анализ.

Тактическими (оперативными) мерами по преодолению экономического кризиса могут быть: сокращение издержек, закрытие подразделений, сокращение персонала, сокращение производства и маркетинга, активное маркетинговое исследование, повышение цен на продукцию, выявление и использование внутренних резервов, модернизация, привлечение специалистов, получение кредитов, укрепление дисциплины и т. д. Тактическое планирование должно осуществляться в рамках выбранной стратегии.

Если оперативные меры по преодолению экономического кризиса проводятся в отрыве от стратегических целей, это может привести к краткосрочному улучшению финансовой ситуации, но это не позволит устранить первопричины кризисных явлений.

Заключительным этапом антикризисного стратегического управления является оценка и мониторинг реализации стратегии.

Он направлен на выяснение того, в какой степени реализация стратегии ведет к достижению целей предприятия. Если предприятие своевременно отслеживает появление внешней угрозы и имеет достаточно времени для разработки эффективного ответа, оно может последовательно устранять все проблемы. Реализация антикризисной стратегии наиболее эффективна, если она сочетается с уже адаптированной структурой и подчинена сбалансированной системе целей [4].

Для предприятия любой формы собственности и любых масштабов экономической деятельности важно управлять экономической деятельностью, определять стратегию, а также планировать.

Внедрение эффективного стратегического управления деятельностью предприятия является мощным рычагом преодоления кризисных явлений. Инструментарием стратегического управления являются прогнозы развития.

1. Антикризисное управление: учебник / под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 432 с.
2. Антикризисный менеджмент / под ред. проф. А.Г. Грязновой. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2015. – 368 с.
3. Киселев, С.А. Механизм реализации антикризисной стратегии на промышленных предприятиях в современных условиях / С.А. Киселов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.dissercat.com/
4. Комиссарова, Т.А. Конкурентные преимущества компании на рынке, анализ причин и условий возникновения конкурентных преимуществ / Т.А. Комиссарова // Антикризисное управление. – 2012. – № 3.4. – С. 34-41.
5. Тайгибова, Т.Т. Разработка стратегии как инструмента антикризисного управления предприятием / Т.Т. Тайгибова // Молодой ученый. – 2013. – №4. – С. 304-307.

Рубрика: Социология управления

УДК 314.74

РОЛЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

М.К. Тен
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В настоящее время существует огромное количество предприятий, нацеленных на получение высоких результатов деятельности своей организации. Так для достижения лучшего результата, компании необходимо иметь свои принципы и методы, которые в дальнейшем приведут к выходу на лидирующие позиции рынка. Одним из основных элементов управления кадровой политикой является каче-

ственно выстроенная система мотивации персонала организации, ведь именно такой уровень системы мотивации позволяет добиться увеличения прибыли и производительности труда предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: *мотивы, мотивация, персонал, организация, управление персоналом, потребности.*

THE ROLE OF THE STAFF MOTIVATION SYSTEM IN MODERN ORGANIZATIONS

M.K. Ten
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Currently, there is a huge number of enterprises aimed at obtaining high results of their or-ganization's activities. So, in order to achieve a better result, a company needs to have its own principles and methods, which in the future will lead to entry into the leading positions of the market. One of the main elements of personnel policy management is a well-structured system of motivation of the organization's personnel, as this level of the motivation system allows to increase the profit and productivity of the enterprise.

Keywords and phrases: *motives, motivation, personnel, organization, personnel management, needs.*

Одним из важных элементов в организации является ее система управления персоналом. Это такая система, которая может воплощать функции в управлении персоналом. Содержать подсистему линейного руководства. А также включать определенные функциональные подсистемы. Они специализируются на выполнении однородных функций.[1] Одна из таких подсистем – система управления мотивацией персонала.

До того, как начать профессиональную трудовую деятельность, формируется мотивация труда. Это происходит в ходе социализации индивидуума, исходя из усвоения им ценностей и норм морали труда и этики. А также исходя из личного участия, в рамках семьи и школы, в трудовой деятельности. На данном этапе зарождаются основы отношения к труду как ценности. Происходит формирование системы ценностей самого труда. Могут развиваться трудовые качества личности. К таким качествам обычно относят трудолюбие, ответственность, дисциплинированность. А так же инициативность, развиваются первоначальные трудовые навыки [2].

Вся сознательная деятельность человека зависит от потребностей, которые существуют у людей. Они должны стремиться чего-то достичь, чего-то избежать. В узком смысле слова «мотивированная деятельность» – это действия человека, которые являются свободными, обусловленными определенными внутренними побуждениями. Они нацелены на то, чтобы достигать цели. Реализовывать интересы людей. В деятельности мотивации, работник должен самостоятельно определять меру действий. Должно это быть осуществлено исходя из внутренних побуждений. А так же и условий среды, которая окружает человека [3].

Один из важных вопросов в менеджменте для любого предприятия является мотивация к качественному труду людей. С психологической точки зрения, постоянное изучение мотивации не может позволить определить точно побуждения человека к труду. Впрочем, многие исследования смогли создать определенные модели мотивации сотрудника, находящегося на рабочем месте [4].

К основным целям политики мотивации, а так же стимулирования сотрудников, в основном, относят следующие:

1) формирование желания у сотрудников достигать цели и задачи, которые в процессе были поставлены перед ним, самым эффективным способом;

2) повышать лояльность, приверженность сотрудника компании.

Мотивационная подсистема управления персоналом обычно содержит такие функции как: управление мотивацией поведения в процессе труда, нормирование и тарификация трудовой деятельности. А так же можно отнести разработку систем оплаты труда, форм участия персонала в прибылях и капитале. Разработку форм морального поощрения персонала, организация нормативно – методического обеспечения системы управления персоналом.

Компоненты, которые входят в структуру основных и мотивирующих, являются следующие:

1) базовая оплата. Осуществляется по тарифным ставкам и окладам исходя из тариф-ных договоров;

2) доплаты и компенсации. Выплачиваются за вредные условия и тяжесть труда;

3) надбавки и премии. Поощряются за определенные результаты труда;

4) социальные выплаты, к которым так же относится ряд добровольных услуг фирмы. Таковыми являются медицинские услуги, оплата транспорта, страхование жизни и многое другое;

5) дивиденды. Участие в прибылях или доходах фирмы [5].

Первые три компонента стимулирования являются фиксированными трудовым договором. Остальные носят переменный характер. Они зависят от возможностей и политики мотивации организации. Когда руководство организации выбирает между фиксированной и переменными частями оплаты труда – это является одной из характеристик политики мотивации.

Процесс стимулирования предполагает использование разнообразных стимулов для мотивирования людей. Он включает самые различные формы. Самая распространенная форма – материальное стимулирование. Его роль на рынке особенно важна. Важно грамотно дать оценку ситуации, для которой будет осуществлено материальное стимулирование. Необходимо стремиться, не преувеличивать возможности такого стимулирования. Учесть, что человек располагает сложной системой потребностей. А так же интересов, приоритетов и целей.

В сфере управления персоналом мотивация для работников организации играет важную роль. Побуждающим фактором для осуществления эффективной работы в организации является именно мотивация [6].

Мотивация человека к работе. Это совокупность того, что именно может побудить человека для осуществления некоторых действий.

Человеческими потребностями является дефицит чего-либо. Он может быть психологический либо физиологический, который отражен в восприятии человека.

Мотивы (motiv). Побуждения к деятельности, которые являются осознанными индивидуумом. Они обычно связаны с удовлетворением неких потребностей, которые могут ответить на вопрос: «Ради чего эта деятельность должна совершаться?» Мотив подразумевает знание материальных и идеальных объектов. Эти объекты должны быть способны удовлетворить потребность людей. А так же действия, способные привести к ее удовлетворению [7].

Сущность восприятия системы мотивации у работников предприятия может быть положительной и отрицательной. Отрицательной мотивацией являются отрицательные эмоции и нежелание трудиться в определенной области. Они связаны с осуждением, неодобрением. Все это может привести к наказанию не только в материальном, но и в психологическом смысле.

Положительная мотивация. Желание достигать успеха в своей деятельности. Это обычно проявляется в сознательной активности, а так же положительных эмоций и чувств.

Мотивация может быть осуществлена, как функция управления, с помощью системы стимулов. Следовательно, все действия работника должны быть для него с положительными или отрицательными последствиями. С точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения определенный целей.

В данный момент организация эффективной системы для процесса стимулирования персонала – это одна из самых сложных проблем менеджмента, в области практики. Разрабатывая и внедряя систему мотивации, которая являлась бы действующей и эффективной, многие компании встречаются с реальными трудностями. К таким можно отнестиследующие.

1. Недостаточное понимание значения мотивации персонала. Оно заключается в том, что мотивирующим является наличие рабочего места как такового. Следовательно, имея одно и то же положение и заработную плату, в одной организации сотрудник считает необходимым трудиться с полной самоотдачей. А на другом предприятии – спустя рукава.
2. Когда имеет место «карательная» мотивационная система персонала – это культурологическая привычка. Она заключается в том, что в основном больше ругают за ошибки и меньше хвалят за определенные успехи. Или вообще не хвалят.
3. Не берут во внимание ожидания сотрудников. Такая проблема может возникнуть в такой период, когда руководство принимает решения по мотивации работников без получения от них обратной связи.
4. Не учитываются руководством интересы своих сотрудников. Когда возникает желание в поощрении сотрудников за успехи, руководство обычно использует привычные способы мотивации. Или же способы, находящиеся «под рукой». Не всегда учитывают, будет ли достигнут эффект мотивации. Причина в данном случае та же, что и в прошлом примере – отсутствие обратной связи с работником.
5. Большой интервал во времени между получением хорошего результата и поощрением. Серьезной ошибкой является выдача поощрения работникам через слишком большое время после получения хорошего результата в процессе работы. Как правило, это может вызвать критику в адрес руководства, которая будет являться резкой и обоснованной.
6. Нехватка мониторинга мотивационной системы. Важным условием эффективной работы системы мотивации является контроль и отслеживание. Оно должно быть осуществлено не только потому, что у сотрудников могут меняться ожидания и интересы. Но и потому, что они просто привыкают к фактору мотивации. Со временем не влияет на рост эффективности работы сотрудников.
7. Отсутствие поддержки мотивационной системы. Разработать систему мотивации персонала недостаточно. Так же необходимо сохранять ее на «работающем» уровне. Поддержка является специальным и значительным этапом мотивации для персонала.

8. Недостаток информации у персонала о факторах мотивации. Сотрудники должны быть информированы, на какую оценку, которая является поощрительной, со стороны руководства они могут рассчитывать после того, как получат хороший результат в своей работе.

9. Нестабильность системы мотивации.

Мы можем привести ошибки организации, которые часто встречаются и приводят к низкой мотивации персонала организации. Это высокий уровень конфликтности, высокая текучесть кадров, постоянные нарушения трудовой дисциплины; снижение уровня качества труда. А так же неудовлетворенность работой сотрудников, низкий профессиональный уровень персонала, безынициативность сотрудников. Низкая удовлетворенность или ее отсутствие морально психологическим климатом организации, отсутствие оснащения рабочих мест.

Для того чтобы построить систему мотивации, которая будет эффективной, необходимо изучить теоретические основы мотивации. А так же системы стимулирования, которые могут применяться в настоящее время.

Исходя из этого, мотивация является процессом активизации мотивов работников. Это внутренняя мотивация. И создание стимулов – внешняя мотивация. Они необходимы для побуждения сотрудников к эффективному труду. Основная цель мотивации – развитие комплекса условий, которые будут побуждать человека к осуществлению действий. Они должны направляться на достижение цели с максимальным эффектом. Общей характеристикой процесса мотивации является содержание определенных понятий. Это потребности, мотивы, цели. Мотивы, которые движут человеком, чрезвычайно сложны. Могут подвергаться частым переменам, формируются под воздействием определенного комплекса внешних и внутренних факторов. Материального благосостояния, способностей, социального положения, образования, общественного мнения и т.п. Следовательно, прогноз поведения сотрудников коллектива в ответ на разные мотивационные системы весьма затруднителен.

1. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
2. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин – М.: ЭКМОС, 2000. – 351 с.
3. Веснин, В.Р. Менеджмент: учебник / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2008. – 512 с.
4. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород: Нимб, 2006. – 624 с.
5. Комаров, Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2004. – № 1. – 38-41 с.
6. Кафидов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие. / В.В. Кафидов. – М.: Академический проект, 2006. – 144 с.
7. Герчикова, И.Н. Менеджмент: учебник для вузов / И.Н. Герчикова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 511с.

Рубрика: Финансы

УДК 338.5

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ОСНОВА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.А. Тихонова

бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Современная российская экономика пришла к выводу, что для успешного функционирования предприятия все стратегически важные решения руководство должно принимать на основе тщательного анализа финансовых показателей своей деятельности. Особенно велика роль финансового анализа для предприятий розничной торговли. Важно также проводить сравнительный анализ финансовых показателей в рамках своего и аналогичных предприятий отрасли.

Ключевые слова и словосочетания: *финансовый анализ, розничная торговля, ликвидность, финансовая устойчивость, деловая активность, рентабельность.*

COMPARATIVE ANALYSIS OF FINANCIAL INDICATORS AS A BASIS FOR MAKING DECISIONS AIMED AT INCREASING THE EFFI-CIENCY OF ACTIVITIES

E.A. Tikhonova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The modern Russian economy has come to the conclusion that management should take all strategically important decisions on the basis of a thorough analysis of the financial performance of its activities for the successful operation of the enterprise. Particularly great is the role of financial analysis for retailers. It is also important to conduct a comparative analysis of financial indicators within its and similar enterprises in the industry.

Keywords and phrases: *financial analysis, retail trade, liquidity, financial stability, business activity, profitability.*

В современных условиях рыночной экономики исключительно велика роль финансового состояния предприятия. Анализ финансовых показателей и сравнение полученных величин с аналогичными показателями данной фирмы с прошлыми периодами, со среднеотраслевыми, конкурентными или предприятиями одной сети позволяет выявить критические точки в деятельности фирмы, определить причины проблем и запланировать действия, направленные на их решение.

В современной России самой динамично развивающейся отраслью хозяйства является сфера торговли. Одной из самых привлекательных для анализа отраслей является розничная торговля алкогольными напитками. Именно розничная торговля алкоголем наиболее часто подвергается глобальным изменениям: только за последние три года были ужесточены все этапы ведения бизнеса в представленной сфере, начиная от контроля за каждой произведенной бутылкой до ее конечной продажи в соответствии со всеми нормами законодательства.

Предполагается, что результаты проведения сравнительного анализа основных финансовых показателей двух филиалов одной компании, могут стать основой для принятия управленческих решений с целью повышения эффективности деятельности каждого из них.

В качестве исследуемого предприятия была выбрана алкогольная компания «Дилан» – стоявшая в авангарде развития направления «Алкомаркет» – супермаркет алкогольных напитков. Компания «Дилан» является важным хозяйствующим субъектом отрасли, имеющим 57 филиалов на территории Приморского края. Однако современные тенденции развития предприятия показывают, что некоторые из филиалов являются убыточными, а, следовательно, необходимо разрабатывать мероприятия, которые позволят исправить сложившуюся ситуацию.

В настоящей статье был проведен сравнительный анализ показателей, выбранных из большого количества финансовых показателей, имеющих особо важное значение для определения позиции фирмы [1]:

– ликвидности;
– деловой активности (оборачиваемости);
– доходности (прибыльности, рентабельности);
– финансовой устойчивости.

В ходе исследования в первую очередь был проведен сравнительный анализ показателей ликвидности (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ показателей ликвидности ООО «Дилан-Маркет 2» и ООО «Новое имя»

Показатели	Рекомендуемое значение	ООО«Дилан-Маркет 2»	ООО«Новое имя»	Отклонение (+,-)
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,2-0,5	1,5	0,04	-1,46
Коэффициент быстрой ликвидности	0,6-0,8	1,7	0,09	-1,61
Коэффициент текущей ликвидности	1,5-2,5	3,8	0,62	-3,18

Анализ показывает, что все показатели ликвидности ООО «Новое имя» не достигают нормативных значений, что говорит о неспособности компании расплатиться по своим обязательствам ни в настоящий момент, ни в среднесрочной перспективе.

Также видно, что практически в полном объеме текущие активы состоят из запасов.

Из сравнения полученных величин с показателями ООО «Дилан Маркет 2» можно сделать вывод о том, что каждая из компаний имеет проблемы: одна – в недостаточности оборотных активов, другая – в их чрезмерном количестве, о чем свидетельствуют превышающие нормативы коэффициенты [2].

Далее рассчитаны показатели оборачиваемости (таблица 2).

Таблица 2

Сравнительный анализ показателей оборачиваемости ООО «Дилан-Маркет 2» и ООО «Новое имя»

Показатели	ООО «Дилан-Маркет2»	ООО«Новое имя»	Отклонение (+,-)
Коэффициент оборачиваемости активов	2,13	0,75	-1,38
Период оборота активов, дни	169	480	311
Коэффициент оборачиваемости запасов	2,31	0,88	-1,43
Период оборота запасов, дни	156	409	253
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	33,49	9,58	-23,91
Период оборота дебиторской задолженности, дни	11	38	27
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	4,82	0,77	-4,05
Период оборота кредиторской задолженности, дни	75	468	393

Как можно увидеть из таблицы 2 показатели оборачиваемости ООО «Дилан Маркет 2» и ООО «Новое имя» значительно отличаются друг от друга. Несмотря на то, что ООО «Новое имя» ведет свою деятельность на рынке свыше двух лет, показатели ее деловой активности ниже, чем у аналогичной компании.

Следующим этапом был проведен сравнительный анализ доходности обоих предприятий (табл. 3).

Таблица 3

Сравнительный анализ рентабельности ООО «Дилан-Маркет 2» и ООО «Новое имя», тыс.руб.

Показатели	ООО «Дилан-Маркет2»	ООО «Новое имя»	Отклонение (+,-)
Выручка	493 535	6876	-486 659
Себестоимость продаж	406 068	5662	-400 406
Валовая прибыль (убыток)	87 467	1214	-86 253
Коммерческие расходы	63 049	5375	-57 674
Прибыль (убыток) от продаж	24 418	-4161	-28 579
Чистая прибыль (убыток)	37 386	-4675	-42 061
Рентабельность (убыточность) продаж, %	8,22	-60,51	-68,74
Рентабельность (убыточность) продукции, %	9,21	-73,36	-82,7
Рентабельность (убыточность) текущих активов, %	16,17	-51,19	-67,37
Рентабельность (убыточность) собственного капитала, %	23,28	-101,08	-124,36

Как видно из данных, представленных в таблице, результатом деятельности ООО «Новое имя» является убыток от продаж и, как следствие, убыток вместо чистой прибыли. Причиной этому является большая по отношению к выручке сумма коммерческих расходов (5375 тысяч рублей). Все показатели доходности (рентабельности, прибыльности) компании имеют отрицательное значение. На момент проведения анализа все вложения в ООО «Новое имя» являются неэффективными, так как предприятие не получает прибыли, способной покрыть расходы.

Далее был проведен сравнительный анализ показателей финансовой устойчивости компаний, который показал, что ООО «Новое имя» не в состоянии финансировать свою деятельность за счет собственных средств, т.к. на момент составления баланса имеет непокрытый убыток в размере 4675 тысяч рублей, в связи с чем, руководству приходится прибегать к заемным источникам финансирования.

Таким образом, в ходе исследования основных финансовых показателей было выявлено, что ООО «Новое имя» является убыточным предприятием, не способным покрывать свои затраты без применения дополнительного финансирования, также показатели деловой активности находятся на очень низком уровне, что не позволяет предприятию достичь желаемых оборотов.

Управленческие решения с целью повышения эффективности деятельности данного филиала должны быть направлены на выявление причин изменения себестоимости как объективных, так и субъективных и нахождение, и использование резервов снижения себестоимости продукции предприятия [3]. Также руководству розничной сети «Дилан» рекомендуется скорректировать стратегию развития (как новых, так и старых филиалов) с учетом двух факторов: грамотного распределения расходов и вложений в деятельность фирмы и разработки усовершенствованной системы продаж, включающей в себя разработку методик повышения спроса у потребителей, что позволит сохранить оптимальный уровень дохода в уже действующих торговых точках и вывести на положительную динамику экономические показатели новых филиалов [4].

Проведение сравнительного анализа основных финансовых показателей двух филиалов одной компании, позволило выявить факторы, негативно влияющие на деятельность одного из них. Следует отметить, что своевременно принятое управленческое решение позволит снизить издержки предприятия, повысить оборачиваемость и эффективность экономической деятельности.

1. Басовский Л. Е. Менеджмент: учеб. пособие / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 256 с. (Высшее образование: Бакалавриат).
2. Экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов / О.А. Александров, Ю.Н. Егоров. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 288 с.
3. Баринов В.А. Стратегический менеджмент: учеб. пособие для студентов вузов / В.А. Баринов, В.Л. Харченко. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 285 с. – (Высшее образование).
4. Зайцев Л.Г. Стратегический менеджмент: учебник для студентов вузов/ Л.Г. Зайцев, М И. Соколова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр: Инфра-М, 2015. – 528 с.

Рубрика: Социология управления

УДК: 334

РОЛЬ МАРКЕТИНГА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.С. Тищенко
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В данной статье определено, какую роль при разработке стратегии предприятия играет маркетинг. Продемонстрирована взаимосвязь маркетинга и стратегического планирования. Описаны основы разработки стратегического плана.

Ключевые слова и словосочетания: *маркетинг, стратегическое планирование, предприятие, стратегический маркетинг, управление.*

ROLE OF MARKETING IN STRATEGIC MANAGEMENT OF ENTERPRISES

V.S. Tishchenko
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

This article determines what role marketing plays in the development of an enterprise strategy. Demonstrated the relationship between marketing and strategic planning. Described the basis for the development of a strategic plan.

Keywords and phrases: *marketing, strategic planning, enterprise, strategic marketing, management.*

Эффективность работы предприятия оценивают по способу производства и его результативности. Важнейшая задача стратегического управления – установление и поддержание динамического взаимодействия предприятия с окружающей средой, с целью обеспечить ему конкурентные преимущества. И маркетинг объективно занимает позицию одной из ведущих функций стратегического управления.

Актуальность выбранной темы объясняется тем, что осуществление маркетинговой деятельности выступает как объективная необходимость ориентации технической, производственной и сбытовой деятельности предприятия на учет рыночного спроса, потребностей и требований потребителей. Здесь отражается и постоянно усиливается тенденция к планомерной организации производства в целях повышения эффективности функционирования фирмы в целом и ее хозяйственных подразделений.

Цель работы – оценить роль маркетинга в стратегическом управлении, показать взаимосвязь маркетинга и стратегического планирования.

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

В понятии стратегического управления обычно выделяют четыре его обобщенные функции – планирование, организацию, мотивацию и контроль. В каждой из них в той или иной степени представлена стратегическая ориентация, но первостепенно это касается планирования, где выделяется специальный его вид – стратегическое планирование.

Цели и стратегии плана маркетинга во многом вытекают из целей и стратегий для организации в целом. Логика осуществления управления маркетингом (предплановый анализ, планирование, реализация плана и контроль) основана на общих функциях управления (планирование, организация, мотивация и контроль).

Существует много точек пересечения между стратегиями для организации в целом и маркетинговыми стратегиями. Маркетинг изучает потребности потребителей и способность организации их удовлетворить. Эти же факторы определяют миссию и стратегические цели организации. При разработке стратегического плана оперируют маркетинговыми понятиями: «рыночная доля», «разработка рынка» и т.п. В ряде зарубежных компаний стратегическое планирование называют стратегическим маркетинговым планированием.

Стратегическое планирование маркетинга на предприятии – это выработка компанией общей стратегии, нацеленной на длительную перспективу и рост. Задачами стратегического планирования являются систематический анализ потребностей основных групп потребителей, разработка стратегии, которая обеспечит фирме устойчивое конкурентное преимущество.

Аудит маркетинга заключается в проведении анализа существующего положения фирмы на рынке и сегментного анализа, состоящего в определении доходности и прибыльности сегментов рынка (товаров, территорий, каналов сбыта). Также оценивается привлекательность сегментов по различным критериям и проводится Portfolio-анализ. Следующий этап планирования маркетинга – постановка на основании результатов аудита руководством фирмы четких маркетинговых и финансовых целей. Затем необходимо определить маркетинговые стратегии, которые обеспечат достижение поставленных целей. На завершающем этапе планирования разрабатывается подробный тактический план действий, который может обеспечить выполнение стратегий и достижение поставленных целей.

Отделу маркетинга отводится значительная роль в стратегическом планировании. Он постоянно поддерживает тесные связи с клиентами и потому ответствен за изучение и выявление их потребностей и соответственно владеет этой информацией, важность которой нельзя переоценить для стратегического планирования.

В общих чертах основные задачи стратегического планирования маркетинга сводятся к увеличению прибыли компании, улучшению социального статуса фирмы, а также – росту продаж и успешному планированию возможных издержек предприятия.

Процесс стратегического планирования на предприятии можно разделить на логически взаимосвязанные этапы, представляющие собой комплекс мероприятий по достижению основной цели предприятия. Методология стратегического планирования предприятия состоит из широкого спектра понятий, позволяющих анализировать его внутреннюю и внешнюю среды, развивать стратегию, повышать эффективность производственной деятельности (рис.1).

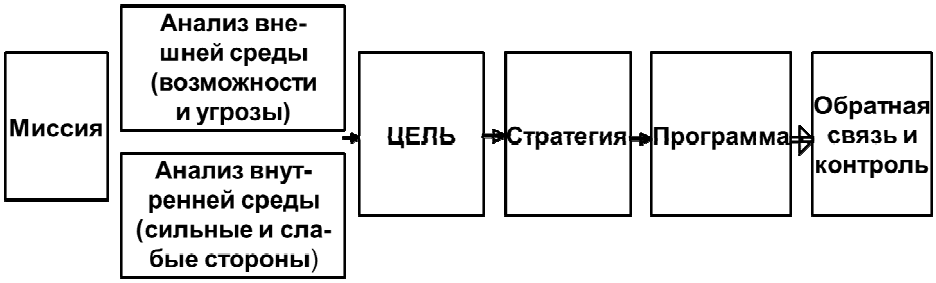


Рис. 1. Модель процесса маркетингового стратегического планирования

Стратегическое планирование – процесс определения ценностей и разработки стратегий и долгосрочных целей организации, необходимых для достижения этих целей. Это сильный инструмент, позволяющий предприятию стабильно развиваться в условиях постоянно меняющейся внешней среды.[3]

Маркетинг — это система планирования, продвижения, ценообразования и распространения идей, товаров и услуг для удовлетворения нужд, потребностей и желаний отдельных лиц и организаций. Маркетинговое планирование в условиях рынка состоит из стратегического планирования и тактического (планирование маркетинга).

Стратегический план маркетинга определяет целевые рынки, виды деятельности и ценностные предложения, общие оценки необходимых ресурсов и долгосрочные цели компании. Разрабатывается на 3-5 лет.

Ф. Котлер предложил схему изменения роли маркетинга в организации, наглядно демонстрирующую как маркетинг из одной из функций, осуществляемых организацией, постепенно превратился в ее сердцевину (рис. 2). [1,2]

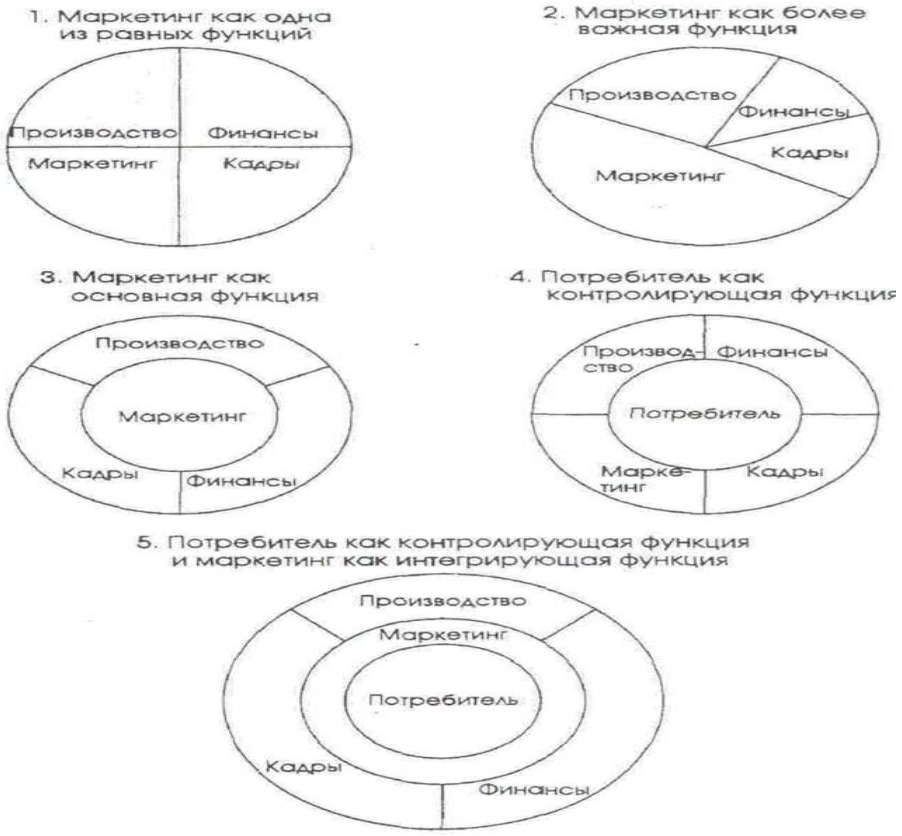


Рис. 2. Становление роли маркетинга в организации

Итак, какую же роль играет маркетинг в деятельности предприятия? Его место в стратегическом планировании невозможно переоценить. Маркетинг – одна из основ стратегического управления. В реализации стратегии роль маркетинга может выступать в виде цели, а определенные в стратегии средства ее реализации являться стратегиями маркетинга. Посредством разных маркетинговых исследований анализируются разные стороны рынка, с которыми предприятие взаимодействует; воплощается и разрабатывается тактика поведения фирмы на рынке. Ярчайший пример – стратегии конкурентов в маркетинге, направленные на закрепление прочных позиций предприятия на рынке.

Маркетинговая роль выражена на всех уровнях управления организации.

1. Корпоративный уровень – на данном уровне сотрудники организации должны знать свою роль и место на предприятии, направления и принципы совместной работы, в котором перемещает организацию совместный труд ее персонала. Это осознание своей роли в деятельности организации и четкое понимание своего вклада в повышение эффективности ее деятельности. У руководства организации должно быть стремление создать корпоративную культуру, которая не должна быть клонирована конкурентами и которая представляет неповторимые особенности организации.

Влияние маркетинга на корпоративном уровне – повышение ориентации на запросы клиентов и удовлетворение этих запросов предпочтительным образом, т.е. определение факторов внешней среды (неудовлетворенные потребности, изменения в конкурентной среде и т.п.), которые следует учитывать при принятии стратегических решений.

2. Уровень отдельных стратегических хозяйственных единиц (СХЕ) – на данном уровне происходит становление у сотрудников совокупности убеждений касательно достижения цели организации наиболее выгодным способом.

Роль маркетинга на данном уровне – предоставление информации о потребителях и конкурентах, о сильных и слабых сторонах деятельности организации и о том, как они повлияют на способность организации добиться выполнения поставленных целей. Управление деятельностью на рынке определенного продукта фокусируется на принятии рациональных решений по комплексу маркетинга. Эти действия заключаются в непрерывном выборе конкретных решений в ответ на изменения окружающей среды. Влияние маркетинга на выбор соответствующих тактик заключается в конкретной разработке отдельных элементов комплекса маркетинга: новых продуктов, цен, каналов товародвижения, методов продвижения продуктов.

Если же смотреть на уровень организации в целом – главное внимание уделяется выработке общих целей и общих стратегий их достижения, на уровне отдельных бизнесов главное – разработка детальных стратегических планов. Тактики же детально прорабатываются на уровне рынка определенного продукта [4,5].

Как видим, маркетинг играет самую существенную роль в некоторых областях стратегического планирования компании:

– обеспечивает реализацию руководящих методологических принципов, которые планируют ориентацию стратегии компании на нужды важнейших потребительских групп;

– предоставляет в распоряжение сведения для разработчиков стратегического плана, помогая обнаружить привлекательные возможности рынка и позволяя взглянуть на потенциал фирмы;

– в рамках каждого отдельного подразделения компании маркетинг помогает разрабатывать стратегию выполнения конкретных задач. Маркетинговая служба обязана выделить самый эффективный способ достижения стратегических целей для каждого подразделения компании.

Заключая сказанное, отметим, что маркетинг играет важную и уникальную роль в стратегическом управлении. Он выполняет связующую функцию типа между средой ее самореализации и организации, пронизывая все его процессы, маркетинг делает возможной ориентацию фирмы на требования потребителей и этим самым гарантирует более гибкое и адаптивное включение фирмы в окружающую среду. При стратегическом планировании – нацелить предприятие на экономические возможности, обеспечивающие потенциал для роста и получения прибыли предприятия. Составная доля маркетинговой политики предприятия, инструмент, позволяющий более действенно решить главные задачи маркетинга – это и есть стратегическое планирование.

1. Афанасьев, М.П. Маркетинг: стратегия и тактика развития фирмы: учебник / М.П. Афанасьев. – М.: Изд.центр «Книга», 2010. – 304 с.

2. Голубков, Е.П. Маркетинг: стратегия, планы, структуры: учебник / Е.П. Голубков. – М.: Дело, 2011. – 318 с.

3. Ламбен, Ж.Ж. Стратегический маркетинг: учебник / Ж.Ж. Ламбен. – СПб.: Наука, 2011. – 487 с.

4. Лаптев, В.Г. Маркетинговые задачи предприятий / В.Г. Лаптев // Маркетинг. –2013. – №1. – С.10-19.

5. Хижина, М.А. Анализ инструментов стратегического планирования / М.А. Хижина // Молодой ученый. – 2013. – №11. – С. 500-503.

Рубрика: Бухгалтерский учет и статистика

УДК 338

РОЛЬ УЧЕТА И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Н.Н. Ткач
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Заработная плата является основным источником дохода. Вопросы, связанные с заработной платой, ее величиной, формой начисления и выплатами, и другие, являются важными как для работников, так и для работодателей.

Ключевые слова и словосочетания: *заработная плата, учет, контроль, стимул, затраты, элемент.*

THE ROLE OF ACCOUNTING AND ANALYSIS OF PAYMENT OF WORK IN MODERN CONDITIONS

N.N. Tkach
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Wages are the main source of income. Issues related to wages, its size, form of accrual and payments, and others, are important for both employees and employers.

Keywords and phrases: *wages, accounting, control, incentive, costs, element.*

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплатами, и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Цивилизованный рынок включает в себя и рынок труда. Рынок труда – это совокупность экономических отношений по поводу купли продажи специфического товара, это рынок, где происходит обмен труда на заработную плату.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Таким образом, очевидна значимость персонала организации. Ни один руководитель не сможет развивать деятельности без трудовых ресурсов. Но в то же время, труд должен быть оплачен, так как именно оплата привлекает специалистов в ту или иную организацию.

Зарплата по своей сути является вознаграждением за работу сотрудника. Но с точки зрения предприятия, сотрудники различной квалификации, разных уровней образования и, в зависимости от условий выполняемой работы, получают свою заработную плату.

Правильность расчета и контроля выплат заработной платы очевидна, так как именно сотрудники являются движущей силой организации. Без сотрудников не мыслима деятельность ни в одной сфере: производственная сфера выпускает готовый продукт только посредством трудовых ресурсов, сфера торговли реализует товар через торговый персонал, менеджеров продаж и т.д., сфера услуг осуществляет свою деятельность с помощью специалистов той или иной области.

Проблемным аспектом в сфере учета и контроля оплаты труда является вопрос смены законодательной базы, а также вопрос отнесения тех или иных затрат в качестве расходов при расчете налогооблагаемой базы на прибыль.

Зарплата по своей сути является вознаграждением за работу сотрудника. Но с точки зрения предприятия, сотрудники различной квалификации, разных уровней образования и, в отличие от условий выполняемой работы, получают свою заработную плату. Таким образом, заработная плата может идентифицировать сотрудников между собой, по крайней мере, по иерархической лестнице.

С точки зрения социального аспекта, заработная плата действует как имитационный платеж и компенсация за потраченное время и затраченную рабочую силу

В настоящее время существует множество определений заработной платы, например:

- заработная плата – это цена трудовых ресурсов, которые задействованы в основном процессе;
- заработная плата выражается в денежной форме, средства входят в личное потребление работников в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;
- заработная плата как часть суммы затрат на производственный процесс конечного продукта, которая направлена на оплату труда работников предприятия.

Существуют следующие виды оплаты труда: основная, дополнительная, простая, премиальная, повременная, сдельная, аккордная.

К основной относят оплату труда за отработанное время.

Дополнительная – это оплата за неотработанное время, то есть это больничный, отпуск, отпуск по уходу за ребенком.

Простая оплата труда – система, которая базируется на фиксированной сумме оклада или сумме сдельной оплаты, с учетом районных надбавок и коэффициентов.

Премиальная – исходя из названия, основана на системе премирования. Это зарплата, которая устанавливается на каждом предприятии. В основе премирования может быть различная группа показателей: время выполнения работ и услуг, качество выпущенной продукции, объем продаж сверх установленного плана, число новых привлеченных клиентов и т.д.

Повременная, исходя из наименования, основана на показателе фактически отработанного времени: при условии отработки установленного времени, сотрудник получает полную сумму оклада. Если же по каким-либо причинам время не отработано в полном объеме, сумма рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

Сдельная оплата рассчитывается, исходя из произведенного фактически объема работ, с учетом установленной суммы оплаты за 1 единицу таковых.

Аккордная, в отличие от сдельной, выплачивается за фиксированный, установленный объем работ, без привязки к ежемесячной выплате.

Чаще всего аккордная оплата труда устанавливается в рамках гражданско-правового договора, а сдельная оплата – в рамках трудового договора.

Право на оплату минимальной заработной платы в России гарантируется Конституцией Российской Федерации.

Существует несколько видов заработной платы.

Номинальный вид – это сумма денег в номинальном выражении, которую работник получает в качестве вознаграждения за труд.

Номинальная заработная плата включает:

– плата, взимаемая за фактически отработанное время;

– оплата по сдельной ставке и зарплате, включая бонусы;

– различные надбавки в связи с отклонениями от нормальных условий труда, в частности, доплата за работу в ночное время, за сверхурочную работу.

Реальная заработная плата – это определенное количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги.

При умеренном росте цен изменение реальной заработной платы в процентах может быть определено путем вычитания индекса уровня цен из изменения номинальной заработной платы.

Основные принципы заработной платы сотрудникам в зависимости от затраченного труда включают следующие аспекты:

– обеспечивает равную оплату за равный труд;

– дифференцирует уровни оплаты труда;

– повышает реальную заработную плату;

– опережает рост уровня производительности над ростом заработной платы;

– плата в соответствии с уровнем и качеством работы;

– обеспечивает воспроизводство уровня рабочей силы.

Регулирование трудовых отношений в сфере оплаты труда заложено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В статье 133 Трудового кодекса четко устанавливается минимальная заработная плата, ниже которой предприятие не может устанавливать плату за работников.

Минимальная заработная плата устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации.

Минимальная заработная плата обеспечивается [3]:

– всеми организациями, которые финансируются из федерального бюджета и внебюджетных фондов, а также формируется за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности;

– всеми организациями, финансируемыми из бюджета субъектов Российской Федерации, то есть за счет бюджетов субъектов, за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности;

– всеми организациями, которые финансируются из местного бюджета;

– иными работодатели – за счет себестоимости.

Месячный оклад работника, который полностью отработал все положенное время, не может быть ниже установленного законом уровня минимальной заработной платы. Статья 134 предусматривает повышение уровня реальной заработной платы

Процесс обеспечения роста уровня заработной платы может включать в себя уровень индексации заработной платы, связанный с изменением потребительских цен на различные товары и услуги. Большинство органов государственной власти и органов местного самоуправления и муниципальных учреждений реиндексируют заработную плату в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством Российской Федерации, и другими нормативными актами, содержащими нормы права в части трудовых отношений и оплаты этих отношений.

Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги.

Механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм собственности устанавливается законодательством.

Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства.

В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Необходимость проведения экономического анализа фонда оплаты труда заключается в том, что именно на его основе можно сформировать обоснованное и своевременное управленческое решение по корректировке планирования фонда заработной платы предприятия либо о продолжении выбранного курса и улучшению контроля за расходованием средств на оплату труда.

Основная цель экономического анализа фонда оплаты труда – получение нескольких ключевых параметров, дающих объективную и точную картину влияния факторов на динамику фонда оплаты труда, изменений в структуре фонда оплаты труда, соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Значение экономического анализа заключается:

– на уровне всего периода – в оценке достигнутых финансовых показателей периода тем значениям, которые предприятие рассматривает для себя в качестве нормативных;

– на уровне текущего управления – в оценке величины отклонений достигнутых значений показателей от запланированных для данного периода.

Задачи экономического анализа фонда заработной платы:

– повышение экономической обоснованности планирования фонда заработной платы;

– объективное и всестороннее изучение по данным учета и отчетности выполнения плана расходов на оплату труда;

– определение работу и количественное измерение товары влияния факторов крайней на динамику фонда труда заработной платы;

– выявление результативности использования финансовых ресурсов;

– раскрытие тенденций динамики фонда оплаты труда и внутренних резервов;

– обоснование оптимальных управленческих решений.

Данные экономического анализа фонда оплаты труда за предыдущие периоды являются базой для составления объективных оптимальных планов на будущее. Объективная оценка экономических результатов деятельности трудовых коллективов, доли каждого рабочего в общих экономических результатах деятельности предприятия соответственно количеству и качеству его трудовых затрат создает основу для разработки системы материального поощрения работающих на предприятии за счет фонда оплаты труда.

Можно выделить следующие методы анализа: горизонтальный анализ, вертикальный анализ, трендовый анализ, метод финансовых коэффициентов, сравнительный анализ, факторный анализ.

Горизонтальный анализ – сравнение каждой позиции отчетности с предыдущим периодом. Горизонтальный структурный анализ позволяет выявить тенденции изменения во времени отдельных статей и их групп в общем изменении валюты бюджета.

Специальные методы экономического анализа используются для изучения влияния факторов на результаты деятельности предприятия.

Вывод. В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития, зависимость величины заработной платы от уровня жизни населения в России.

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Следует отметить, что заработная плата как способ стимулирования работников и способ воспроизводства на предприятиях является многоуровневой системой, которая регулируется и контролируется государством, а также имеет свои особенности и проблемные аспекты.

1. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – Люберцы: Юрайт. – 2016. – С. 412

2. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КноРус. – 2012. – С. 320

3. Сущность заработной платы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.profiz.ru/peo/8_2013/audit_oplaty_truda/

4. Понятие заработной платы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html

5. Экономический словарь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854

6. Трудовой Кодекс РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.zakonrf.info/tk/gl21/

Рубрика: Финансовый менеджмент

УДК 338.512:[658.14:005.511]

ИСТОЧНИКИ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ НА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ, НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЗАВОД «ВАРЯГ»

А.А. Хаметов
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Себестоимость в условиях рынка является одним из основных качественных показателей деятельности хозяйствующих субъектов и их структурных подразделений и важнейшим показателем экономической эффективности производства. От уровня себестоимости зависят финансовые результаты, финансовое состояние хозяйствующих субъектов. Снижение себестоимости является важнейшим фактором развития экономики хозяйствующего субъекта, основой соизмерения доходов и расходов.

Ключевые слова и словосочетания: *себестоимость, снижение себестоимости, финансовые результаты, показатели рентабельности.*

SOURCES OF REDUCING THE COST OF PRODUCTION IN LARGE ENTERPRISES, ON THE EXAMPLE OF PUBLIC JOINT-STOCK COMPANY«FACTORY «VARYAG»

A.A. Hametov
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The cost in the market is one of the main quality indicators of activity of economic entities and their structural subdivisions and the crucial indicator of economic efficiency. From the level of costs depend on the financial results, the pace of expansion of production, financial status of economic entities. Cost reduction is a critical factor in the development of the economy of the business entity based on commensuration of incomes and expenses.

Keywords and phrases: *cost, cost reduction, financial results, profitability.*

Себестоимость продукции «работ, услуг» – стоимостная оценка используемых в процессе производства природных ресурсов, сырья, материалов, основных фондов, трудовых ресурсов и других затрат на ее производство и реализацию [1, с. 3].

Себестоимость является частью стоимости продукции и показывает, во сколько предприятию обошлось производство продукции. При анализе себестоимости продукции, дается общая оценка выполнения плана по снижению себестоимости продукции. Вскрываются причины невыполнения принятых заданий по снижению уровня затрат и выявляются имеющиеся резервы организации по дальнейшему снижению уровня затрат за счет повышения технического уровня производства, улучшения самого производственного процесса и процесса труда, эффективности использования оборудования, роста производительности труда, экономного расходования сырья и материалов, топлива и энергии, ликвидации или сокращения потерь и непроизводительных расходов.

В данной статье рассматривается предприятие ПАО «Завод «Варяг»», которое официально начало свою деятельность с 1 ноября 1973 года согласно приказу министерства судостроительной промышленности по специализации производства систем управления движением и защиты пароэнергетики [2, с. 15].

Данная организация осуществляет работы по ремонту, производству, модернизации, а также гарантийному обслуживанию военной техники отечественного производства. Предприятие обладает производственными и складскими помещениями, оснащенными инженерными сетями и коммуникациями.

Отмечается, что на сегодняшний день данное предприятие изготавливает радиодетали и устройства радиосвязи, а также самые разнообразные радиоприборы, как для специального, так и для гражданского назначения.

Основные виды деятельности завода:

1) производство приборов и аппаратуры для автоматического регулирования или управления «центров или пультов автоматического управления»;

2) предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию приборов и инструментов для измерения, контроля, испытания, навигации, локации и прочих целей;

3) сдача внаем собственного нежилого недвижимого имущества;

4) производство пластмассовых плит, полос, труб и профилей.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия представлен в табл. 1.

Таблица 1

Основные технико-экономические показатели деятельности ПАО «Завод «Варяг»

Показатели	2014	2015	2016	Абсолютное отклонение, (-,+)		Относительное отклонение, %	
				2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
Выручка, тыс. руб.	557410	591614	645255	34204	53641	106,1	109,06
Численность персонала, чел.	488	491	498	3	7	100,6	101,4
Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб.	1142,2	1204,9	1295,7	62,69	90,78	105,5	107,5
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	2342,4	2521,8	2689,2	179,4	167,4	107,6	106,6
Среднемесячный уровень оплаты труда, тыс. руб.	40000	42800	45000	2800	2200	107	105,1
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.	542792	631537	683112	88745	51575	116,3	108,2
Себестоимость продукции, тыс. руб.	489182	473512	456220	-15670	-17292	96,8	96,34
Затраты на 1 руб. реализованной продукции, руб.	0,88	0,8	0,7	-0,08	-0,1	90,9	87,5
Прибыль от продаж, тыс. руб.	68228	118102	189035	49874	70933	173,1	160,1
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	102016	152191	191452	50175	39261	149,2	125,8
Чистая прибыль, тыс. руб.	80978	120262	151898	39284	31636	148,5	126,3
Рентабельность продукции, %	16,5	25,4	33,3	8,9	7,9	153,9	131,1
Валовая рентабельность производства, %	13,9	24,9	41,4	11,04	16,5	179,4	166,3
Рентабельность продаж, %	12,2	20	29,3	7,8	9,3	163,9	146,5

Из таблицы 1 видно, что выручка ПАО «Завод «Варяг»» выросла за все анализируемые годы и составила в 2016 году 645 255 тыс. руб. Вместе с тем наблюдается, что в 2015 году происходит незначительное снижение себестоимости на 3,2%, значение которой на конец года составило 473 512 тыс. руб.

Рост себестоимости в 2014 году произошел за счет увеличения материальных затрат, расходов на оплату труда, амортизации основных фондов, прочих затрат.

Анализ технико-экономических показателей ПАО «Завод «Варяг» показал, что на исследуемом предприятии одним из важных аспектов является увеличение материальных и прочих затрат, составляющих себестоимость. Это препятствует рациональному распределению чистой прибыли, от которого зависит финансово-экономическое состояние завода. Снижение себестоимости продукции предприятия ПАО «Завод «Варяг» возможно за счет:

– снижения материальных затрат, включающих в себя: услуги и работы, выполняемые сторонними организациями, затраты на электроэнергию, топливо, сырье и материалы. Это высвободит прибыль для резервов улучшения финансовых результатов. В 2017 году снижение возможно на 3%, в 2018 году – на 4%, в 2019 году – на 3%;

– внедрения нового оборудования, такого как, Mazak HCN-6800, Mazak HCN-6000, Mazak Quick Turn 250-MSY, Mazak Integrex i-200Sб, Mazak Integrex i -300S.

Преимущества импортного оборудования: сокращение времени производственного цикла, повышенная точность обработки, уменьшение площади, занимаемой оборудованием и как следствие уменьшение затрат, улучшение производственных условий, экологическая безопасность оборудования. Снижение себестоимости возможно в 2017 году на 3%, во 2018 году – на 2%, в 2019 году – на 3%;

– внедрения системы функционально-стоимостного учёта затрат на промышленном предприятии. Данный способ позволит сократить общезаводские и цеховые расходы за счет экономного расходования вспомогательных материалов в 2017 году на 3%, в 2018 году – на 2%, в 2019 году – на 2%.

Предприятие не может снизить себестоимость за счет уменьшения заработной платы сотрудников, так как тарифные ставки работников заложены в тарифно-квалификационном справочнике отрасли. Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень производств и профессий отраслей производства с характеристикой каждой профессии. С помощью справочника определяют содержание и разряд работы и требования к ее исполнителю. Снижая показатель себестоимости ПАО «Завод«Варяг»»,предприятие повышает свой экономический потенциал [3, с. 18].

Используя на практике источники снижения себестоимости продукции, в прогнозном периоде предприятие получит результаты, что представлены в таблице 2.

Таблица 2

Прогноз отдельных показателей финансовых результатов и показателей

Показатели	Фактический период			Прогнозный период		
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Выручка, тыс. руб.	557410	591614	645255	677518	691068	704889
Себестоимость продукции, тыс. руб.	489182	473512	456220	415160	381947	351391
Валовая прибыль, тыс. руб.	68228	118102	189035	262357	309121	353498
Прибыль от продаж, тыс. руб.	68228	118102	189035	262357	309121	353498
Чистая прибыль, тыс. руб.	80978	120262	151898	196768	231841	265123
Рентабельность продаж, %	12,2	20	29,3	38,7	44,7	50,1
Рентабельность продукции, %	16,5	25,4	33,3	47,4	60,7	75,4
Рентабельность производства, %	13,9	24,94	41,4	63,1	80,1	100

Предприятие ПАО «Завод «Варяг»» планирует увеличить выручку в 2017 году на 5%, в 2018 году – на 2%, в 2019 году – на 2%, так как в прогнозном периоде планируется увеличение заказов на аппаратуру и оборудование, а также сотрудничество с организациями с целью оказания услуг по ремонту и монтажу. В связи с отсутствием коммерческих и управленческих расходов, влияния со стороны данных затрат на чистую прибыль нет. Из таблицы 2 видно, что под воздействием выше предложенных источников, показатели в прогнозируемых годах характеризуются положительной динамикой.

Прогноз финансового состояния, в том числе финансового результата, необходим не только для менеджеров организации для принятия управленческих решений, но и для оценки кредитором вероятности возврата кредита, инвестором – рентабельности, возможных рисков при вложении денежных средств в проект организации [4, с 69].

Следует отметить, что продукция завода изготавливается периодически в условиях неопределенности спроса, поскольку завод работает на государственные заказы, и в большей степени работа осуществляется на благо страны, что является частично негативным фактором для прогнозируемых показателей.

Итак, в ходе проделанного анализа прогноза, получены темпы роста ПАО «Завод «Варяг»», результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

Темпы роста ПАО «Завод «Варяг»

Показатели	Темпы роста,%				
	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2019/2018
Выручка	106,14	109,07	105	102	102
Себестоимость продукции	96,8	96,3	91	92	92
Валовая прибыль	173,1	160,06	138,79	117,82	114,36
Прибыль от продаж	173,1	160,06	138,79	117,82	114,36
Чистая прибыль	148,51	126,31	129,54	117,82	114,36
Рентабельность продаж	163,93	146,5	132,08	115,5	112,1
Рентабельность продукции	153,94	131,08	142,34	128,06	124,22
Валовая рентабельность производства	179,42	166,14	152,66	128,01	123,61

Из таблицы 3 видно, насколько процентов изменились показатели выручки, себестоимости продукции, валовой прибыли, прибыли от продаж, чистой прибыли, показатели рентабельности.

Таким образом, предприятие ПАО «Завод «Варяг»», может увеличить свои показатели посредством, выше перечисленных источников снижения себестоимости.

Можно создать необходимые предпосылки, позволяющие улучшить финансовые результаты и показатели рентабельности [5, с 25]. Данные методы используются в зависимости от специфики деятельности организации и в основном имеют практическое применение для промышленных крупных предприятий.

1. Иванова, С.А. Методика проведения анализа финансовых результатов деятельности предприятия: учебник / С.А. Иванова // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2015. – № 37-2. – С. 37-43.

2. ПАО «Завод «Варяг». Общие сведения о предприятии [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.varyag.ru/

3.Себестоимость продукции [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/sebestoimost-produkcii.html

4. Скипин, Д.Л. Современные подходы к прогнозированию финансовых результатов деятельности предприятия / Д.Л. Скипин, Р.Р. Марганова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2014. – № 15. – С. 69-75.

5.Финансовые результаты предприятия и их использование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://works.doklad.ru/view/NnCM9ChcvKU/all.html.

Рубрика: Бухгалтерский учёт, статистика

УДК 657.1

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ В ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ

В.В. Хлюстова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Для транспортной компании актуальна проблема управленческого контроля, так как в любой организации необходим контроль, как за элементами системы, так и системы в целом. Транспортная компания на нашем Дальнем Востоке очень, необходима, так как у нас портовые города, мы граничим

и сотрудничаем с несколькими странами, например такими как Япония, Китай, Корея, откуда собственно и идут товары, которые принимает, разгружает и производит другие различные действия транспортная компания. Вернемся к нашей проблеме, если же не будет стабильного управленческого контроля, то могут возникнуть проблемы, которые вряд ли нужны как нашему городу, так и Приморью в целом. Также хочу подчеркнуть, что актуальна проблема работы с персоналом, так как персонал – важная часть любой компании. В данной статье мы поговорим о применении управленческого контроля в работе с персоналом и предложим оптимальные методы решения для возникших в компании проблем.

Ключевые слова и словосочетания: *управленческий контроль, контроль, транспортная компания, оценка, проблема, предложения.*

MANAGEMENT CONTROL IN THE TRANSPORT COMPANY

V.V. Khlyustova
Bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Nakhodka

For transportation company urgent problem of management control, as in any organization requires monitoring, both elements of the system and the whole system, if lose control, in this case, the management, the company can begin the chaos that reflected badly on the company. Transport company in our far east much needed as we port cities, we border and have cooperated with several countries, such as such as Japan, China, Korea, where actually is the goods, which takes, unload and produces various other activities of transport the company will return to our problem, if it is not stable management control, there may be problems that are unlikely to need both our city and the littoral as a whole.. I want to emphasize that the actual problem of work with staff, as staff are an important part of any company, in this article we will talk about the use of management control in the work with the staff and offer best practices for solutions to problems arising in the company.

Keywords and phrases: *management control, control, transport company, evaluation, problem, suggestions.*

Цель статьи – рассмотреть управленческий контроль в транспортной компании, выявить существующие проблемы, также разработать предложения по решению возникших проблем.

К задачам в данной статье можно отнести следующие:

1. Научные основания управленческого контроля;
2. Функции управленческого контроля;
3. Сферы применения управленческого контроля;
4. Методы психологического воздействия руководства на результативность труда подчиненных;
5. Эффективность управленческого контроля.

Прежде всего, что же такое контроль, и для чего, соответственно, предназначен? Контроль — одна из основных функций управления, обеспечивающих достижение стратегических целей, поставленных организацией, и реализацию принятых стратегических решений. При помощи контроля, используя механизм обратной связи, руководство организации устанавливает правильность принятых решений и определяет потребность в их корректировке. Здесь явно видно, что контроль – основная функция организации, он присутствует абсолютно во всем, как в обеспечении достижении целей, так и в реализации, принятии верных или не верных стратегических решений. Это о контроле в целом, есть также немного суженный аспект, касающийся контроля, такой как управленческий контроль. Его процесс заключается в отслеживании хода выполнения принятых стратегических решений и оценки достигнутых результатов в ходе их выполнения [1].

Если отклонения в ходе реализации планов от установленных нормативов значительны, то принимается решение о корректировке прежних решений. Здесь мы видим отличие в том, что просто контроль отвечает за достижение целей и реализацию принятых решений, а управленческий контроль, следит за так скажем, за процессом и за значением установленных нормативов.

Итак, рассмотрим научные обоснования управленческого контроля, под системой управленческого контроля понимается совокупность организационной структуры компании, проведение методик и процедур, принятых руководством данной компании в качестве средств для эффективного ведения хозяйственной деятельности, которая включает организованные внутри данной компании силы надзора и проверку соблюдения требований законодательства, точности и полноты документации, своевременности подготовки достоверной бухгалтерской отчетности, предотвращения ошибок и искажений, исполнения приказов и распоряжений, обеспечения сохранности имущества организации.

Целью системы управленческого контроля, является своевременность предотвращения нерациональных или неправильных действий, а также ошибок при обработке информации. Рассмотрим систему управленческого контроля, она состоит из пяти связанных друг с другом компонентов:

Контрольная среда, ее роль заключается в общей оценке организации, ее политике и проведения процедур. Оценка рисков, здесь проходит идентификация руководством рисков. Информация и сети – это методы, которые используются для классификации операций, сообщения ролей и обязанностей. Мониторинг в свою же очередь осуществляет процедуры, необходимые для оценки качества применения системы внутреннего контроля. Существующие контрольные процедуры – это политика и процедуры, установленные для гарантии того, что цели руководства достигнуты.

Применение компонентов и их необходимость в системе управленческого внутреннего контроля для транспортной компании, можно выделить такие как, контрольная среда, ведь в данном компоненте заключается оценка и политика проведения процедур, этот компонент можно тесно связать с таким компонентом как, контрольные процедуры, ведь смысл этого компонента в том, чтобы проконтролировать гарантии того, что цели достигнуты. Эти два компонента, с точностью можно определить к транспортной компании, как два главных компонента, но конечно не забывая о других, ведь оценка рисков, мониторинг и информация и сети, тоже важны для целой системы внутреннего управленческого контроля [1].

Далее мы поговорим о функциях управленческого контроля в транспортной компании. Так как управленческий контроль, это одна из функций управления, без которой не могут быть реализованы другие функции управления, такие как: планирование, организация, мотивация. Почему не могут быть реализованы другие функции? Потому что в функцию контроля входят сбор, обработка и анализ информации о фактических результатах хозяйственной деятельности всех подразделений компании.

Важной функцией управленческого контроля является разработка системы отчетности, проверка этой отчетности по результатам хозяйственной деятельности фирмы как в целом, так и каждого отдельного подразделения. Поэтому осуществление функции контроля опирается в первую очередь на организацию системы учета и отчетности, включающей финансовые и производственные показатели деятельности и проведение их анализа.

По выше изложенному тексту, видно, что управленческий контроль как функция очень важна, так как она захватывает всю системы компании в целом. Она отвечает, как за подразделения хозяйствующего субъекта в целом, так и его элементов, то есть подразделений.

Далее мы поговорим о сферах применения управленческого контроля, в каких областях компании его применяют, и какова их роль. Широко используются две формы: финансовая и административная.

Коротко опишем финансовую сферу управленческого контроля. Финансовый контроль осуществляется путем получения от каждого подразделения финансовой отчетности по важнейшим экономическим показателям деятельности по стандартным формам, идентичным для местных и зарубежных дочерних компаний. В данном аспекте мы можем акцентировать внимание на контроль финансовых подразделений компании, например, можем применить такой компонент, как мониторинг, который в свою очередь нам позволит осуществить процедуры, необходимые для оценки качества применения системы внутреннего контроля данного подразделения, в данной ситуации управленческий контроль поможет проследить за точностью выполнения своих обязанностей финансовых подразделений [1].

Административный же контроль осуществляется через подразделения на разных уровнях управления. Например, подразделение управление персоналом (отел кадров), здесь мы поговорим о персонале и о его мотивации, так как эта проблема актуальна для данной компании. Персонал это важная, даже главная часть компании как транспортной, так и любой другой, для того чтобы жизненный цикл компании был на уровне роста или же стабильности, персонал необходимо мотивировать к работе, для этого могут служить такие процедуры как, материальное вознаграждение (премии, повышение), похвала или доска почета. Если относиться к персоналу подобающим образом и мотивировать его как следует, то работа компании будет расти, то есть мы видим, что административный аспект управленческого контроля для транспортной компании очень важен. И предложенные выше варианты для устранения проблем данной компании актуальны в наше время, ведь для процветания работы компании, мотивация очень важный элемент.

Так как в данной статье мы затронули такую проблему как управленческий контроль в работе с персоналом, поговорим о методах психологического воздействия руководства на результативность труда подчиненных. Так, например, нарушение периодичности контроля, не оптимальное выделение параметров и критериев контроля могут иметь место на фоне выраженного хронического переутомления, а также при отсутствии навыков реализации контроля. Диагностические показательны нарушения, обусловленные неадекватной мотивацией контроля. Контроль используется как средство формирования не оптимального функционального состояния, в частности, повышенной тревожности. На этом психологическом фоне возможно повышение внушаемости подчиненного, изменение его волевых качеств, что позволяет более легко вовлечь его в деятельность, которая требуется контролирующей инстанции.

Чтобы избежать нарушение контроля, субординации или же как выше говорилось переутомления персонала, необходима мотивация, взаимопонимание руководства и подчиненных, но конечно нельзя и забывать о процедурах наказания за невыполнение указаний или не компетентности подчиненных. В чем собственно и поможет управленческий контроль, так как он направлен контролировать и предлагать методы решения возникших проблем. О эффективности управленческого контроля хочу подчеркнуть, для того чтобы контроль мог выполнить свою истинную задачу, то есть обеспечить достижение целей организации, он должен соответствовать нескольким важным требованиям: стратегическая направленность. Контроль должен отражать общие приоритеты организации и поддерживать их.

Ориентация на результаты. Конечная цель контроля состоит не в том, чтобы собрать информацию, установить стандарты и выявить проблемы, а в том, чтобы решить задачи, стоящие перед организацией. Для того чтобы быть эффективным, контроль должен быть своевременным. Своевременность контроля заключается не в исключительно высокой скорости или частоте его проведения, а во временном интервале между проведением измерений или оценок, который адекватно соответствует контролируемому явлению. Не забываем и о гибкости, контроль, как и планы, должен быть достаточно гибким и приспосабливаться к происходящим изменениям. Простейшие методы контроля требуют меньших усилий и более экономичны.

В итоге хочу сказать, что управленческий контроль, повторюсь, важная функция управления всех подразделений компании, в нем много различных функций, методов и процедур. О контроле можно много еще что сказать, но так как наша проблема основана на персонал, думаю на этом мы сделаем последующие выводы, мы рассмотрели задачи, которые были поставлены перед нами, предложили соответствующие решения этих задач, и как мне кажется данная тема интересна и разнообразна, а что, касаясь проблемы, надеюсь предложенные варианты улучшат работу транспортной компании, и помогут персоналу решить проблемы.

В конце хочу процитировать известного французского теоретика и практика менеджмента Анри Фаойля, который дал следующее определение контроля «На предприятии контроль заключается в том, чтобы проверять, все ли выполняется в соответствии с учрежденными планами, разработанными инструкциями и установленными принципами. Его цель – выявить слабые места и ошибки, своевременно исправить их и не допускать повторения. Контролируется все: предметы, люди, действия»[2].

1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dis.ru/library/detail.php?ID=22670;
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://topknowledge.ru/istoriya-menedzhmenta/1617-mesto-kontseptsii-a-fajolya-v-sisteme-uchenij-ob-upravlenii.html;
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/archive/burcev_uprcontrassystem/;
4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mevriz.ru/articles/1999/5/802.html.

Рубрика: Социология управления

УДК: 334

ИНСТРУМЕНТАРИЙ КОМПЛЕКСА МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

А.А. Худякова
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Актуальность данной темы заключена в том, что на сегодняшний день ни одно предприятие в системе рыночной торговли не способно функционировать без маркетинговой службы. Важность маркетинга постепенно возрастает с каждым днем. И происходит это по той причине, что потребителям присущи различные потребности, которые изменчивы и безграничны. Следовательно, в подобных условиях, «выживает» предприятие, которое способно наиболее точно выделить и удовлетворить потребности потребителей. Этому и способствует маркетинг.

Ключевые слова и словосочетания: *рынок, маркетинг, маркетинговая деятельность, маркетинг-микс, сфера общественного питания.*

TOOLKIT OF A COMPLEX OF MARKETING AT PUBLIC CATERING ESTABLISHMENTS

A.A. Khudyakova
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

The relevance of this topic lies in the fact that to date, no company in the market trading system is able to function without a marketing service. The importance of marketing is gradually increasing every day. And this is due to the fact that consumers have different needs that are changeable and limitless. Consequently, under

similar conditions, the enterprise "survives", which is able to most accurately identify and satisfy the needs of consumers. This is promoted by marketing.

Keywords and phrases: *market, marketing, marketing activities, marketing mix, public catering.*

Цель данной статьи заключается в изучении и описании инструментов маркетинговой деятельности на предприятиях общественного питания.

Задачи:

Изучение комплекса маркетинг-микс.

Описание комплекса маркетинг-микс на предприятиях общественного питания

Подведение итогов

Научные методы, используемые при написании статьи: наблюдение, анализ, синтез.

Под инструментарием маркетинговой деятельности организации понимается так называемый «маркетинг-микс» (комплекс маркетинга). Маркетинг-микс – это совокупность инструментов, средств, мероприятий маркетинга, манипулируя которыми предприятия стремятся наилучшим образом удовлетворить запросы рынка и подействовать на рост спроса на производимый ими товар (услугу).

Существуют различные виды данной концепции: «4Р», «5Р», «7Р» и «9Р».

Концепция «4Р» – это стратегия, охватывающая мероприятия по четырем составляющим тактической деятельности организации, за что и получила свое сокращенное название «4Р»: product (продукт), price (цена), place (место), promotion (продвижение).

Первый инструмент – продукт (product). Он включает в себя вариации с ассортиментом продукции и потребительскими свойствами (упаковка, дизайн, доставка и т.п.). То есть это реальное предложение организации рынку

Второй элемент – цена (price). Сюда относят установление цен, оптимальных с точки зрения соотнесения выгод продавца и покупателя, а также скидок на цену продукта для разных случаев и разных групп покупателей. То есть это та сумма денег, которую потребитель готов платит за приобретение продукта.

Третий инструмент маркетинг-микса – место (place). Включает в себя маркетинговые мероприятия, обеспечивающие доступность товара целевым потребителям.

Четвертый, последний инструмент, – это продвижение (promotion), т.е. действия, направленные на разработку и осуществление рекламных мероприятий для того, чтобы стимулировать сбыт и организовывать связи с общественностью.

Впоследствии данный комплекс был дополнен новыми элементами и, следовательно, изменялось и его название – «5Р», «7Р» и «9Р»:

Таблица 1

Процесс изменения концепции маркетинг-микс

«4Р»	«5Р»	«7Р»	«9Р»
- Продукт (product); - Цена (price); - Место (place); - Продвижение (promotion).	+ Люди (people).	+ Процесс (Process); + Физическое окружение (physical evidence).	+ Связи с общественностью (public relation); + Личные продажи (personal selling).

По данным таблицы видно, как усовершенствовалась и изменялась концепция, при помощи добавления в нее новых элементов.

Люди (people) – под данным термином подразумеваются группы людей, которые имеют возможность оказывать влияние на восприятие товара целевым рынком.

Процесс (process) – это механизмы и процедуры, которые обеспечивают оказание услуг организации.

Физическое окружение (physical evidence) – это среда, в которой происходит процесс оказания услуги. Данный элемент позволяет сформировать правильный имидж компании, выделить отличительные характеристики продукта/услуги организации.

Связи с общественностью (public relation) – технология создания идеального и необходимого для потребителей образа продукта/услуги организации.

Личные продажи (personal selling) – данный элемент представляет собой презентацию товара/услуги организации потенциальному потребителю представителем организации, то есть коммуникация «один на один».

Таким образом, стратегия маркетинг-микс – это набор тактических решений, поддающихся контролю, которые определяют конкретные маркетинговые шаги организации на рынке.

Общественное питание играет большую роль в жизни современного общества. Использование совокупности всех факторов концепции необходимо предприятиям для получения желаемой реакции целевого рынка.

Первым элементом концепции в сфере общественного питания является услуга.

Услуга общественного питания – это деятельность предприятий общественного питания (физических и юридических лиц) по удовлетворению потребностей потребителя в продукции общественного питания, в создании условий для реализации и потребления продукции общественного питания, в проведении досуга и в других дополнительных услугах.

Таблица 2

Классификация услуг общественного питания

Услуги питания	- изготовление продукции общественного питания; - создание условий для реализации продукции общественно питания и ее потребления и т.д.;
Услуги по изготовлению продукции общественного питания	- изготовление продукции общественного питания (кулинарные изделия, полуфабрикаты, мучные кондитерские и булочные изделия и т.п.).
Услуги по организации потребления продукции общественного питания и обслуживанию	- обслуживание мероприятий (например, банкетов), конференций, совещаний – кейтеринг; - рационального комплексного питания для определенных контингентов потребителей.
Услуги по реализации продукции общественного питания	- на вынос; - через столы заказов (буфет, окно раздачи); - в собственной мелкорозничной сети и т.д.
Услуги по организации досуга, в том числе развлекательные	- музыкальное обслуживание; - анимационное обслуживание; - организация процесса курения и т.д.;
Информационно-консультационные (консалтинговые услуги)	- по изготовлению и оформлению продукции общественного питания и сервировке стола; - по организации диетического питания; - по подбору вин и алкогольной продукции и т.д.;
Прочие услуги общественного питания	- бронирование; - услуги повара, официанта, бармена, кондитера на дому; - продажа сопутствующих товаров и т.д.

Вторым элементом концепции «4Р» является цена (price). Процесс ценообразования в сфере общественного питания имеет свои особенности. Как правило, в основе конечной цены продукции лежит себестоимость на ее производство.

Цена на предприятиях общественного питания является денежным выражением стоимости услуг по удовлетворению потребностей потребителя в продукции общественного питания. Ее размер зависит от класса предприятия общественного питания, то есть существуют определенные отличительные признаки, которые характеризуют качество приготовленной продукции и уровень обслуживания.

Цена может быть рассчитана методами установления цены при помощи прибавления наценки к стоимости сырьевого набора, либо к отдельным видам сырья входящего в блюдо/изделие.

Стандартную формулу расчет цены на предприятии общественного питания можно представить следующим образом:

"Р=" С_пр+З_пр+Н_ац+"НДС," (1)

где Р – цена;

Спр – стоимость продуктов;

Зпр – затраты на приготовление;

Нац – наценка.

В стоимость входят расходы на закупку необходимых продуктов и инвентарные издержки.

К затратам на приготовление относят: расходы на транспорт, тару, хранение продукции, рекламу, сдельную оплату труда и т.д.

Наценка – это надбавка к цене товара, которая необходима для покрытия затрат и получения желаемой прибыли.

Таким образом, исходя из рецептуры блюд/изделий, определяется общий расход сырья по ценам закупки у поставщиков. И, в соответствии, с установленной на предприятии наценкой, которая прибавляется к стоимости сырьевого набора, определяется цена (с учетом НДС).

Третьим элементом концепции «4Р» является место (place). Данный элемент предполагает подбор расположения торговой точки, ее привлекательность, внутреннее и внешнее устройство.

В первую очередь, предприятию общественного питания необходимо выполнять санитарные нормы и соблюдать гигиенические требования, предъявляемые к территории.

Территория заведения должна быть удалена не менее чем на 1 километр от свалок и не менее чем на 100 метров от предприятий, загрязняющий воздух и почву.

Также немаловажно является на территории и в помещении предприятия общественного питания иметь средства, необходимые для обслуживания людей с ограниченными возможностями (отдельные парковочные места, пандус, перила, звонок при необходимости лифт, унитаз с подлокотниками и т.д.).

Внутреннее помещение предприятия общепита. Все помещения предприятия общественного питания делят на производственные, торговые, складские и административно-бытовые.

Планировка помещений должна быть рациональной и способствовать правильной организации труда и отвечать санитарным требованиям, чтобы обеспечить незатруднительную последовательность технологических процессов и кратчайший путь прохождения сырья с момента его получения до выпуска готовой продукции.

Отделка помещений предприятия общественного питания должна отвечать гигиеническим требованиям. Для уменьшения шума стены и потолки должны быть звукопоглащающими перфорированными, легкомоющимися плитами, покрытыми огнеупорным составом. Полы в зале должны быть ровными, нескользкими и влагоустойчивыми.

Четвертым элементом концепции «4Р» является продвижение (promotion). Целью продвижения сферы общественного питания является стимулирование спроса со стороны потенциальных потребителей, создание и поддержание положительного и привлекательного образа предприятия общественного питания.

Вся суть продвижения состоит в том, чтобы информировать о нововведениях и постоянно напоминать потенциальным потребителям о деятельности, услугах или особенностях предприятия. Существуют основные методы продвижения, которые используются предприятиями различных отраслей:

реклама;

связь с общественностью (PR);

стимулировании сбыта.

Таким образом, в данной статье рассмотрены используемые на предприятиях общественного питания элементы комплекса маркетинг-микс «4Р». В заключение можно сделать вывод, что маркетинг в общественном питании представляет собой эффективный элемент управления производством и продажей собственной продукции и услуг, ориентированный на удовлетворение спроса потребителей, на достижение высокого уровня доходности.

---

1. ГОСТ 31984-2012 Услуги общественного питания. Общие требования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/1200103455

2. ГОСТ Р 50762-2007 Услуги общественного питания. Классификация предприятий общественного питания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/gost-r-50762-2007

3. Крюков, А.Ф. Управление маркетингом: учеб. пособие / А.Ф. Крюков. – М.: КноРус, 2008. – 512 с.

4. Федосеев, И.В. Управление маркетингом: учебный курс / И.В. Федосеев. – М.: Март, 2006. – 208 с.

5. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы: учебное пособие / Е.Л. Богданова. – М.: Прогресс-Академия, 2006. – 248 с.

6. Маркетинг-микс. Комплекс маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://market.narod.ru/

Рубрика: Социология культуры

УДК: 334

ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ АРХЕОЛОГИЧЕСКОГО ТУРИЗМА В РОССИИ

А.С. Чигинцева
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В современном мире туризм является неотъемлемой частью экономики страны и оказывает большое воздействие на нее, туризм создает структуру отдыха, которая может быть использована не только для туристов, но и местным населением. Одним из новых и перспективных туристских направлений является археологический туризм, который не так сильно развит как остальные виды туризма. Археологический туризм – это непосредственно участие в настоящих археологических экспедициях. Это разновидность туризма, который направлен на ознакомление с культурно-историческим достоянием государства, геологическими памятниками природы, архитектурными памятниками, музеями, местами раскопок, а также посильное содействие их сохранению.

Ключевые слова и словосочетания: *инновационное направление в сфере туризма, внутренний туризм, археология, археологическое наследие, археологические туры, туризм в Приморском крае, познавательный туризм, туристская анимация, услуга, история.*

POTENTIAL FOR DEVELOPMENT OF ECOLOGICAL TOURISM IN RUSSIA

A.S. Chigintseva
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In the modern world tourism is an integral part of the economy and a major impact on her tourism creates a structure which can be used not only for tourists but also the local population. One of the newest and most promising tourist destinations is archaeological tourism, which is not so strongly developed as other types of tourism. Archaeological tourism is directly involved in these archaeological expeditions. This kind of tourism, which aims to familiarize with cultural and historical heritage of the state, geological nature monuments, architectural monuments, museums, excavation sites, as well as contribute to their preservation.

Keywords and phrases: *innovative direction in the field of tourism, domestic tourism, archeology, archeological heritage, archeological tours, tourism in Primorsky region, tourism, tourist animation, service history.*

Археологические туристские программы относятся к программам познавательного туризма, которые понимаются как научные или научно-экспедиционные туры. Увеличивая разнообразие культурно-познавательных программ, туризм в конце двадцатого века распространил сферу своего влияния и на научные экспедиции и научные станции.

Хартия научного и культурного туризма и Манильской декларации по мировому туризму принятая ЮНЕСКО и Всемирной туристской организацией (ВТО) в 1976 и 1980 гг. дает следующее определение научному туризму: «Научный и культурный туризм имеет своей целью inter alia – личное познание научных достижений и открытие исторических мест и памятников». Отметим, что научный туризм – это одна из новых знаковых для XXI века разновидностей туризма [2].

Данная тема актуальна, поскольку археологический туризм – это новое и интересное направление, которое в настоящее время привлекает огромное количество туристов, что способствует использованию нетронутых территорий в качестве туристского показа.

Археологическое наследие имеет огромный потенциал для развития научных экспедиций как туристских программ, и это подтверждается многолетним российским и зарубежным опытом. Помимо этого, памятники археологии вполне могут использоваться и в рамках стандартных экскурсионных программ.

Такой вид туризма стал популярен уже очень давно. Этот вид туризма зародился в странах западной Европы, а именно в Греции. Именно там возникли первые предпосылки к тому, чтобы рассматривать археологические раскопки в качестве туристского показа. Там и сейчас очень популярны раскопки, например на острове Крит, где можно не только поучаствовать в раскопках, но и полностью погрузиться в особенное время, посетив музеи с головокружительными выставками предметов старины, ведь

остров Крит отождествляют с легендарным островом Атлантида, погрузившимся на дно океана одиннадцать тысяч лет назад. Именно там выдающимся английским археологом Артуром Эвансом были впервые обнаружены следы древних цивилизаций, и при раскопках столицы Крита города Кносса был обнаружен легендарный лабиринт царя Миноса.

Археологический туризм распространялся по всей Европе: изначально он зародился в Греции, затем стал развиваться в Германии и Швейцарии, а потом уже и в Испании, Ирландии, Швеции, Чехии, Шотландии, Франции, Англии, Австрии и Италии [3].

Позднее археологический туризм зародился и в России, во времена СССР.

Самые популярные археологические туры в настоящее время в мире – это Израиль, Египет, Ливан, Индия, Монголия, Ирак, Мексика, Перу Большие любители археологического туризма – американцы и немцы, обычно, таким туристам 25-35 лет, часто это менеджеры и офисные работники, которые любят активно проводить свое свободное время.

Во многих регионах России археологические памятники составляют большую часть историко-культурных объектов. Археологическое наследие занимает очень большое и значимое место среди памятников истории и культуры на территории большинства регионов России.

Самые популярные археотуры в России проводятся на Алтае, на Северном и Южном Урале, а так же туры в Хакасию и Танаис, Соловецкие острова, в Краснодарском крае, на Черном и Азовском морях. Ежегодно в России проводится около полутора тысяч интереснейших археологических экспедиций, которые можно рассматривать в качестве ресурсов для проведения археологических туров.

Огромный потенциал для развития археологического туризма имеет Приморский край. Здесь находится более 2000 исторических и археологических памятников, из них 875 относятся к эпохе первобытнообщинного строя и к средневековью (государство Бохай, Золотая империя чжурчжэней).

В настоящее время известные чжурчжэньские городища на территории Приморского края можно подразделить на несколько типов, из которых самыми многочисленными являются два: большие долинные и большие горные. Долинные большие городища – это так называемые укрепленные центры монастырских вотчин. Большие же горные городища – это различного рода центры торгово-ремесленной и политико-административной жизни поселений чжурчжэней.

На территории Приморского края имеются горные городища, такие как – Скалистое, Известковое, Ананьевское, Новогордеевское, Горнохуторское, Щербаковское, Юрковское, Кокшаровское 4, Новонежинское, Новопокровское, Орловское, Павловское 1, Смоляниновское, Стоговское и Тигровое практически не изучались [4].

По пути к этим городищам даже сейчас можно увидеть осколки глиняной черепицы крыш жилищ, зернодробилки, П-образные канны (отопительная система). Во многих местах отчетливо видны террасы со следами углублений от оснований жилищ. Природа в Приморском крае очень живописна, весной здесь зацветает багульник, ирисы, саранки и лилии. Так же можно отдохнуть у горных рек.

Каждое городище имеет свою головокружительную историю, а опытные экскурсоводы-историки помогут почувствовать дух того времени, когда на этих территориях жили древние поселения.

Несмотря на то, что в России огромное количество мест для проведения археологических раскопок, такого вида туризм развивается далеко не во всех регионах.

Популярность приобретает широкое внедрение в археологическую туристскую практику анимационных программ, такое нововведение имеет успех в сфере продаж турпродуктов данного типа.

Простейший элемент археологической анимации для туристов – это возможность наблюдения, либо участие в процессе археологических исследований. Это могут быть как археологические раскопки в определенном месте, так и маршрутные экспедиции в виде археологических разведок.

Стоит отметить, что археологический туризм – это один из ведущих видов научного туризм, который широко используется для привлечения дополнительного финансирования в среде учебных учреждений и исследовательских институтов. Такая форма научного туризма представляет собой полевую археологическую практику, прежде всего ориентированную на иностранных студентов-археологов.

В России и странах СНГ широкое распространение получают Международные полевые археологические школы, которые являются обычной формой полевой практики за рубежом. Подобного рода мероприятия ежегодно проводят более десяти высших учебных заведений России и ближнего зарубежья (Московский, Санкт-Петербургский, Иркутский, Новосибирский, Дальневосточный, Самарский, Минский, Киевский и другие госуниверситеты).

В Екатеринбурге подобного рода опыт много лет имеет экспедиция Уральского государственного университета под руководством Л.Н. Коряковой. В две тысячи третьем году международную полевую школу провели также на базе Югорской археологической экспедиции (Уральского государственного университета). Основными потребителями этого научного турпродукта являются студенты и постстуденческаяя молодежь европейских и других стран [5].

Одним из ограничений на пути развития въездного научно-исследовательского туризма является недостаточно развитая материально-техническая база экспедиций (то есть необеспеченность чистой питьевой водой, а так же полноценной инфраструктурой и современным оборудованием).

Простейший элемент археологической анимации для туристов – это возможность наблюдения за процессом, либо участие в самом процессе археологических исследований.

В западных странах для привлечения туристов конструируют целые городища. Экскурсанты могут принять участие в раскопках и мастер-классах, а так же послушать лекции. Все это очень зрелищно и привлекательно для туристов.

В последние годы появляются так называемые новые археологические бренды. В Челябинской области есть знаменитый археологический памятник Аркаим. Там в настоящее время уже планируется конструирование городища в целях проведения археологических туров.

В России обычно археологический туризм начинается после того, как памятник исследован, по причине того, что туристы могут помешать в процессе раскопок.

В подобных местах для туристов проводятся квесты, где они могут искать символы и собирать клятву археолога, так же организуются фестивали, экскурсии и лекции. В других местах раскопки удалены от выставок археологической направленности. Не везде можно организовать большой палаточный лагерь. Честно говоря, российский турист не готов платить за то, чтобы в отпуске трудиться. Для большинства россиян раскопки — это тяжелая работа и пока у нас такой культуры нет.

Если рассмотреть действующие в настоящее время раскопки, то лидером в этом являются Новосибирская область и республика Алтай. На Алтае планируется в летнее время осуществлять две археологические экспедиции:

– в районе Денисовой пещеры;

– в районе «Царских Курганов» (в долине реки Сентелек в Чарышском районе).

В Новосибирской области планируется проводить раскопки в девяти местах, это:

– «Чёртово городище»;

– комплекс археологических памятников близ села Быстровки;

– комплекс археологических памятников близ села Завьялова;

– комплекс археологических памятников в посёлке Ордынском;

– погребение эпохи бронзы близ села Вахрушево;

– погребение железного века у деревни Черный Мыс на реке Уень;

– стоянка палеолита «Волчья грива»;

– сопка-2;

– Умревинский острог.

В остальных регионах России масштабных раскопок не планируется, лишь небольшие, которые будут осуществляться непосредственно университетами для организации практики студентов факультетов истории.

Таким образом, рассмотрев запланированные места раскопок, видно, что таких мест очень много и есть возможность организовать работу с туристами.

Для того, чтобы иметь возможность организовывать раскопки для туристов стоит помнить о ряде основных факторов, влияющих на проведение археологических раскопок. Это такие факторы, как:

- погодные условия (неблагоприятные погодные условия будут очень сильно мешать проведению раскопок, например, когда на улице влажно или идет дождь, проводить раскопки невозможно);
- наличие экскурсий или выставок археологической направленности (следует отметить, что подобные выставки существую в каждом крупном городе на базе факультетов истории местных государственных университетов, потому найти подходящую выставку большой проблемы не составит);
- наличие квалифицированных специалистов в области археологии с опытом преподавания (необходимых людей можно найти среди преподавателей факультетов истории государственных университетов на территории исследуемых регионов) [5].

Таким образом, рассмотрев представленные проблемы можно сделать вывод, что памятники археологии могут использоваться в качестве туристских объектов, если учитывать все специфические факторы проведения таких туров. Территория России в полной мере располагает необходимыми ресурсами для проведения археологических туров, это интересное и перспективное направление в сфере туризма.

1. Авдусин, Д.А. Основы археологии: учеб. пособие / Д.А. Авдусин. – М.: Флинт, 2013. – 238 с.

2. Мартынов, А.И. Археология: учеб. для вузов / А.И. Мартынов. – 5-е изд., перераб. – М.: Высш. шк., 2015. – 447 с.

3. Мартынов, А.И. Археология: учебник для бакалавров / А. И. Мартынов. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 460 с.

4. Юшко, А.А. Археология на уроках истории: материалы для учителя / А.А. Юшко. – М.: Чистые пруды, 2009. – 30 с.

5. Биржаков, М.Б. Введение в туризм / М.Б. Биржаков. – СПб.: Изд-во торговый Дом «Герда», 2010. – 192 с.

Рубрика: Бухгалтерский учёт и статистика

УДК 338

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАСЧЕТНЫХ ОПЕРАЦИЙ В БАНКЕ ПАО «АТБ»

К.В. Чукина
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В современном обществе самая актуальный вид расчёта это безналичная оплата. С каждым годом происходит совершенствование расчётных операций с помощью карты. Если раньше оплата происходила за счёт наличного расчёта, то сейчас самой актуальной оплатой является оплата банковской «пластиковой» картой. Но и этот вид оплаты не стоит на месте, с каждым годом она совершенствуется, и уже сегодня по всему миру мы можем пользоваться бесконтактной транзакцией.

Ключевые слова и словосочетания: *безконтактная транзакция, карты, безопасность, совершенствование, технологии.*

IMPROVEMENT OF SETTLEMENT OPERATIONS IN THE BANK OF PJSC "ATB"

K.V. Chukina
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

In modern society, the most current type of payment is non-cash payment. Every year, the settlement operations are improved with the help of a map. If earlier payment was due to cash, now the most actual payment is payment by bank "plastic" card. But this type of payment does not stand still, with each year it is improved and today we can use a contactless transaction all over the world.t

Keywords and phrases: *contactless transaction, cards, security, improvement, technologies.*

В современном обществе каждый из нас мобилен, именно для этого с каждым годом упрощается система оплаты, в нашем случае это оплата картой. Ранее самой актуально оплатой за товары и услуги являлась наличная оплата. Наличный расчёт представляет собой, оплата «деньгами», купюра может порваться или затереться, что уже представляет собой затруднение её идентификации «проверка на подлинность», так же есть угроза попасть на поделку. Если рассмотреть, валюту, то в каждом Банке свои требования по конвертации на рубли и здесь то же стоит вопрос о ветхости купюры. Именно по этому выгодно хванить деньги на карте не только из за выгодных условий по хранению личных денежных средств, но и из за сохранности. Уже сегодня большинство из нас пользуются картами и, как правило, эту систему оплаты совершенствуют для удобства потребителей.

Одним из путей совершенствования банковского расчетно-кассового обслуживания ПАО «Азиатско-Тихоокеанского Банка» является применение бесконтактной технологии PayPass- технологии платежей посредством банковских карт MasterCard.

Для оплаты достаточно приложить карту с микропроцессором к терминалу. В этом заключается технология PayPass. Фактически карта представляет собой микросхему с антенной. В Тайване, США, Испании и Турции микропроцессор MasterCard PayPass встроен в наручные часы, мобильные телефоны, брелоки и другие предметы, который человек носит с собой ежедневно. Такая безопасная система расчетов позволяет просто, быстро и безопасно осуществлять покупки в супермаркетах, магазинах, в транспорте, на автозаправках, в кафе.

Теперь во время оплаты нет необходимости мучиться с купюрами, проводить карту через терминал, подписывать чеки. Пользователю достаточно коснуться специального терминала. Технология PayPass очень полезна в сфере торговли товарами с низкой стоимостью и высокой частотой транзакций. Но для ее широкого развития в будущем необходимо усилить безопасность операций

Бесконтактные транзакции выгодны всем участникам рынка: потребителям, торговым предприятиям и банкам. Финансовые организации предоставляют своим клиентам большее количество способов оплаты, эмитентам – увеличение лояльности владельцев счетов к карточным программам. Данная технология может дополнить любые кредитные, дебетовые, кобрендинговые и другие программы. Торго-

вые организации, в которых установлен терминал PayPass, могут обслуживать своих клиентов на более высоком уровне. Сокращение количества операций ускоряет процесс кассового обслуживания и обеспечивает его более высокую эффективность.

Основными преимуществами карт, поддерживающих бесконтактную технологию PayPass являются, во-первых, универсальность – использование банкоматов и платежных терминалов во всех странах мира. Во-вторых, больший срок службы карт, так как при бесконтактных расчетах, они меньше подвержены износу [3].

Бесконтактные транзакции значительно сокращают время. Но в плане безопасности вызывают у пользователей массу вопросов. Чип RFID может частично дистанционно клонировать карты на расстоянии до 2 см. Этот факт ставит под сомнение полную бесконтактность использования. PayPass предотвращает прямое считывание с RFID. В чипе содержится информация о номере и сроке действия карты, а этого недостаточно для проведения онлайн-транзакций. Для каждой операции генерируется одноразовый код. Если считать его до момента использования карты, то можно создать ее клон. Первое применение кода дубликатом будет одобрено, а повторенное оригиналом приведет к блокировке обоих носителей. Учитывая низкие лимиты операций, клонирование карт невыгодно. Произвести много операций с мобильного терминала не получится. На территории с большим населением данные о таких операциях должны поступать в авторизированный центр, чтобы посторонние не смогли несанкционированно воспользоваться картой. Такие системы анализируют каждый сгенерированный код и проверяют его на дубликат.

За основу механизма бесконтактных банковских платежей взята технология NFC (Near Field Communication – «коммуникация ближнего поля»), которая представляет собой беспроводную высокочастотную связь малого радиуса действия, представляющая право обмена данными между устройствами, которые находятся на расстоянии около 10 см. Технология NFC в области банковских приложений позволяет заменить привычную магнитную полосу на более современное решение, не ограничиваясь при этом банковскими картами.

Оплату можно проводить любыми платежными инструментами:

– мобильным телефоном – смартфоном с поддержкой NFC;

– RFID-стикером, который может находиться на любом предмете[2].

В РФ ряд банков из ТОР-10 эмитируют карты с бесконтактной технологией PayPass (табл. 1).

Таблица 1

Банк-эмитент	Продукт с технологией PayPass*	Год выпуска продукта
1	2	3
Московский индустриальный банк, Москва	MasterCard PayPass	2010
Райффайзенбанк, Москва	MasterCard PayPass	2011
Банк «Русский Стандарт», Москва	MasterCard PayPass, MasterCard Cirque du Soleil PayPass	2013
Банк «АК БАРС», Казань	Наручные часы watch2pay, MasterCard PayPass, SIM-карта с технологией Mobile MasterCard PayPass и приложением на основе мультисервисной карты Gold MasterCard	2013
	Мультисервисная карта «АК БАРС» MasterCard PayPass с приложением «Абонемент на матчи ФК «Рубин»	2012
Альфа-Банк, Москва	Mobile MasterCard PayPass, MasterCard Standard PayPass	2013
Банк Москвы, Москва	Социальная карта	2014
Банк «Авангард», Москва	MasterCard PayPass	2013
Банк «Петрокоммерц», Москва	MasterCard PayPass, ЛУКОЙЛ-Петрокоммерц-MasterCard	2012
Тинькофф. Кредитные Системы (ТКС-банк), Москва	MasterCard PayPass	2012
Ситибанк, Москва	MasterCard PayPass	2013
Юникредит банк, Москва	Стикер MasterCard PayPass UniCredit	2013
МТС-Банк, Москва	Пластиковые карт «МТС Деньги» с встроенным NFC-чипом	2011
Сургутнефтегаз-банк, Сургут	MasterCard PayPass	2012

Окончание табл. 1

1	2	3
ЗАО МКБ «Моском- приват-банк», Москва	MasterCard PayPass	2012
Транскредитбанк, Москва	MasterCard PayPass	2012
Промсвязьбанк, Москва	Mastercard Black Edition	2012

Прототипом бесконтактной технологии является Карта Octopus – универсальная платежная система Гонконга, которая была введена в 1997 году, и изначально использовалась только для оплаты проезда в городском транспорте. В настоящее время картой можно расплачиваться за покупки в торговых центрах, ресторанах, такси, парковках, музеях, паромах и смотровых площадках, пополнять счет мобильного телефона[1].

Карты по бесконтактной технологии PayPass очень эффективны как потребителям (доступность различных способов оплаты), так и финансовым и торговым компаниям (увеличение совокупного оборота) и могут применяться с любыми банковскими карточными программами: кредитными, дебетовыми, предоплаченными, кобрендинговыми, программами для малого бизнеса и т.д.

Подводя итог всему выше сказанному, для того что бы идти в ногу со временем и оставаться востребованными на рынке ПАО «АТБ» необходимо внедрить бесконтактную технологию PayPass при проведении расчетно-кассовых операций, что позволит не только сохранить уже имеющихся клиентов, но и привлечь новых. Так же нужно проинформировать клиентов банка о бесконтактных технологиях и рассказать о всех преимуществах данной системы. Моё мнение, что в ближайшее время эта система станет одной из основных платежных технологий и вытеснит.

1. Интернет-банкинг в РФ, состояние и перспективы развития. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/bank/3c0b65635b3bd79b4d53a89421216d37_0.

2. Развитие инновационных технологий в банковской деятельности. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://sibac.info/studconf/econom/xxv/39520.

3. Современные долговые и производные финансовые инструменты мирового рынка ссудных капиталов. [Электронный курс] – Режим доступа: http://e-lib.gasu.ru/eposobia/shvakov/R_2_1.html.

4. Финансовая инженерия: полное руководство по финансовым нововведениям. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.twirpx.com/file/80445.

5. Электронные деньги: предпосылки возникновения и перспективы развития. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://studopedia.ru/2_19482_predposilki-vozniknoveniya-i-printsipi-funktsionirovaniya-elektronnih-deneg.html.

6. Экономический словарь. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/9854.

Рубрика: Экономика и управление народным хозяйством

УДК 338.5

АНАЛИЗ И ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ НА ПРИМЕРЕ ООО «МИР УПАКОВКИ», г. Владивосток

Ю.А. Чупика

бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Проблема затрат одна из наиболее актуальных и важных проблем политики предприятия, так как уровень, динамика и структура издержек тесно связаны со всеми сторонами хозяйственной деятельности предприятия. В условиях современной экономики направления снижения затрат имеет огромное значение, поскольку их оптимизация в результате может увеличить прибыль предприятия. Знание затрат и их анализ позволяют регулировать производственный процесс. Изучение затрат позволяет выработать правильную оценку уровня показателей прибыли и рентабельности, достигнутых на предприятии. При осуществлении деятельности на предприятии, образуются расходы, уровень которых определяет конкурентоспособность на рынке и способность получать прибыль, а в современ-

ных условиях получение прибыли определяется как одна из важных целей деятельности предприятия. В связи чем грамотное управление затратами предприятия приобретает особую актуальность.

Ключевые слова и словосочетания: *затраты, анализ затрат, увеличение прибыли на предприятии, управление затратами на предприятии, мероприятия по сокращению затрат, оптимизация, прибыль, снижение расходов, управление затратами.*

ANALYSIS AND OPTIMIZATION OF COSTS USING THE EXAMPLE OF MIR PACKAKOVKI LLC, VLADIVOSTOK

Yu.A. Chupika
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The problem of costs is one of the most urgent and important problems of the enterprise's policy, since the level, dynamics and structure of costs are closely related to all aspects of the economic activity of the enterprise. In the current economy, the direction of cost reduction is of great importance, since their optimization as a result can increase the profit of the enterprise. Knowledge of costs and their analysis allow you to regulate the production process. The study of costs allows us to work out the correct estimate of the level of profit and profitability indicators achieved at the enterprise. When carrying out activities in the enterprise, costs are formed which determines the level of competitiveness in the market and the ability to make a profit, and in modern conditions, profit is defined as one of the important objectives of the enterprise. In this regard, the competent management of the costs of the company becomes particularly relevant.

Keywords and phrases: *costs, cost analysis, profit increase at the enterprise, management of expenses at the enterprise, measures for cost reduction, optimization, profit, cost reduction, cost management.*

Проблема затрат предприятия – одна из наиболее актуальных и важных проблем политики предприятия, так как уровень, динамика и структура затрат тесно связаны со всеми сторонами хозяйственной деятельности. затраты являются важнейшим и качественным показателем деятельности предприятия. Поэтому знание затрат и их анализ позволяют регулировать производственный процесс, их изучение позволяет выработать правильную оценку уровня показателей прибыли и рентабельности, достигнутых на предприятии.

Целью настоящей работы является анализ затрат предприятия.

Методологической основой исследования послужил диалектический метод познания. Проводился анализ динамики и структуры затрат предприятия, он является наиболее информативным для оценки эффективности деятельности предприятия и разработки перспективных планов его развития, поскольку позволяет выявить резервы снижения себестоимости и соответственно повышения рентабельности компании. Так же факторный анализ, изучающий влияние отдельных факторов на экономические показатели и операционный анализ. В конце работы будут предложены мероприятия по оптимизации затрат.

Предприятием, чьи затраты будут проанализированы в данной работе, является ООО «Мир Упаковки». ООО зарегистрировано по адресу г. Владивосток, ул.Жигура, д.11, корпус А, 690088. Организация насчитывает 4 филиала. Директор ООО «Мир упаковки» – Леонов Тимофей Станиславович. Основным видом деятельности компании является торговля оптовая непродовольственными потребительскими товарами. Сфера деятельности – оптовая и мелкооптовая реализация упаковочного материала и одноразовой посуды [1].

Все затраты ООО «Мир упаковки» группируются по следующим статьям:

– материальные расходы;
– затраты на оплату труда;
– страховые взносы;
– амортизация основных фондов;
– коммерческие расходы;
– прочие расходы.

Структуру затрат ООО «Мир упаковки» в процентах к общей сумме затрат и их динамику рассмотрим на основании табл. 1.

Как видно из таблицы 1 общая сумма затрат в 2015 году составила 727616 тыс.руб. Наибольшая доля в общей сумме затрат по итогам года приходилась на материальные расходы 75,72% и коммерческие расходы – 19,57%. Полная себестоимость продаж в 2016г. составила 793189 тыс.руб., т.е. за год себестоимость выросла на 65573 тыс.руб. за счет роста всех расходов. Рост материальных затрат является отрицательным в деятельности предприятия, так как это снижает долю прибыли, однако их доля чуть снизилась на 1,01%.

Таблица 1

Анализ затрат ООО «Мир упаковки» и их структура в 2014-2015 годах, тыс. руб.

Показатель	2014		2015		Отклонение	
	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %
Полная себестоимость продаж в том числе:	727616	100	793189	100	65573	0
- материальные затраты	550921	75,72	592589	74,71	41668	-1,01
- затраты на оплату труда	18480	2,54	21150	2,67	2670	0,13
- страховые взносы	5544	0,76	6345	0,8	801	0,04
- амортизация основных фондов	93	0,0	1200	0,15	1107	0,15
- коммерческие расходы	142428	19,57	158235	19,95	15807	0,38
- прочие затраты	10150	1,39	13670	1,72	3520	0,33

Так как себестоимость оказывает прямое влияние на формирование операционной и чистой прибыли, проведём факторный анализ для оценки степени влияния затрат на прибыли ООО «Мир упаковки» (табл. 2) [2].

Таблица 2

Изменение прибыли ООО «Мир упаковки» под влиянием затрат в 2014-2015 отчетных годах, тыс. руб.

Показатель	2014		2015		Отклонение	
	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %
Выручка от продаж	731661	100	802470	100	70809	-
Себестоимость проданной продукции	585168	79,98	634954	79,12	49786	-0,86
Коммерческие расходы	142428	19,47	158235	19,72	15807	0,25
Прибыль от продаж	4065	0,555	9281	1,156	5216	0,601

Прибыль предприятия за год увеличилась на 5216 тыс.руб., а ее доля в выручке повысилась на 0,601%, в том числе за счет:

1) изменения выручки от продаж: 70809 х 0,555 / 100 = 392,989 тыс.руб.

2) изменения удельного веса себестоимости: 802470 х (-0,86) /100 = – 6901,242 тыс.руб.

3) изменения удельного веса коммерческих расходов:802470 х 0,25 / 100 = 2006,175 тыс.руб.

Суммарное влияние факторов: 392,989 + 6901,242 – 2006,175 = 5216 тыс.руб.

Вывод: большее положительное влияние на рост прибыли оказало увеличение выручки от продаж, отрицательное – рост коммерческих расходов

Поскольку себестоимость оказывает наибольшее влияние на прибыль от продаж ООО «Мир упаковки», то необходимо более подробно изучить факторы влияния отдельных статьей в себестоимости продаж [2]. Факторный анализ себестоимости продаж проведем по данным табл. 3.

Таблица 3

Изменение прибыли ООО «Мир упаковки» под влиянием отдельных затрат в 2014-2015 годах, тыс. руб.

Показатель	2014		2015		Отклонение	
	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %	сумма	уд. вес, %
1	2	3	4	5	6	7
Выручка от продаж	731661	100,00	802470	100,00	70809	-

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6	7
Материальные затраты	550921	75,297	592589	73,845	41668	-1,452
Расходы по персоналу (з.п. + страх.взносы)	24024	3,283	21150	2,635	3471	-0,648
Коммерч. расходы	142428	19,47	158235	19,72	15807	0,25
Прочие расходы	10223	1,397	21215	2,644	10992	1,247
Прибыль от продаж	4065	0,555	9281	1,156	5216	0,601

Итак, прибыль от продаж ООО «Мир упаковки» за 2014-2015гг. увеличилась на 5216 тыс.руб., а ее доля в выручке повысилась на 0,601%, в том числе за счет:

1) изменения выручки от продаж: 70809 х 0,555 / 100 = 392,989 тыс.руб.

2) изменения удельного веса материальных затрат: 802470 х (-1,452) /100 = – 11651,86 тыс.руб.

3) изменения удельного веса расходов по персоналу: 802470 х (-0,648) / 100 = – 5200,0 тыс.руб.

4) изменения удельного веса коммерческих расходов: 802470 х 0,25 / 100 = 2006,175 тыс.руб.

5) изменения удельного веса прочих расходов: 802470 х 1,247 / 100 = 10006,80 тыс.руб.

Суммарное влияние факторов: 392,989 + 11651,86 + 5200 – 2006,175 – 10006,80 = 5216 тыс.руб.

Вывод: набольшее отрицательное влияние на рост прибыли оказал рост прочих затрат.

Затраты оказывают прямое влияние на формирование прибыли предприятия, и на показатели рентабельности его бизнеса. С помощью метода цепных подстановок определим влияние изменений рентабельности продаж за счет факторов изменения выручки от продаж и себестоимости (табл. 4) [2].

Таблица 4

Исходные данные для факторного анализа рентабельности продаж ООО «Мир упаковки» в 2014-2015 годах, тыс. руб.

Показатели	2014	2015	Абсолютное отклонение
Выручка от продаж	731661	802470	70809
Полная себестоимость продаж	727616	793189	65573
Прибыль от продаж	4065	9281	5216
Рентабельность продаж, %	0,56	1,16	0,6

Как видно из таблицы 4, рентабельность продаж снизилась на 0,6 процентных пункта. На это отклонение оказали влияние два фактора: изменение объема продаж и себестоимости.

Далее переходим к оценке затраты на 1 рубль продаж (таблица 5).

Таблица 5

Затраты на 1 рубль продаж ООО «Мир упаковки» в 2013-2015 годах, тыс.руб.

Показатели	2013	2014	2015	Абс. откл.		Темп роста, %	
				2014-2013	2015-2014	2014/ 2013	2015/ 2014
Полная себестоимость продукции	697995	727616	793189	29621	65573	104,24	109,01
Выручка от реализации продукции (услуг)	701555	731661	802470	30106	70809	104,29	109,68
Затраты на 1 руб. продаж, руб./ руб.	0,992	0,992	0,991	0,0	-0,01	99,95	99,39

Как видно из таблицы 5, доля всех затрат в выручке ООО «Мир упаковки» составляет порядка 99% (за три года не отмечено снижения), что является негативным фактом, поэтому необходимы изменения в ценовой политике и общей системе управления затратами.

Для проведения операционного анализа исследуемой организации используем Отчет о финансовых результатах и составляем табл. 6.

Таблица 6

Показатели операционного анализа ООО «Мир упаковки» в 2014-2015 годах, тыс. руб.

Показатель	Годы		Изменения	
	2014	2015	абсолют.	относ.
Выручка от продаж	731661	802470	70809	109,68
Полн. себестоим. продаж в том числе:	585168	634954	49786	108,51
- постоян. затраты	152521	172435	19914	113,06
- перемен. затраты	575095	620754	45659	107,94
Прибыль от продаж	4065	9281	5216	228,31
Точка безубыточности	152521 / (731661 – 575095) x 731661=712757,99	172435 / (802470 -620754) x 802470 =761484,48	48726,49	106,84
Запас финансовой прочности	731661 – 712757,99 = 18903,01	802470 – 761484,48 = 40985,52	22082,51	216,82
Операционный рычаг	731661 – 575095 / 4065 =38,52	802470 – 575095 / 9281 =19,58	-18,94	50,83

Как видно из таблицы 6, организация получила прибыль от продаж в размере 4065 тыс. руб., а в 2015 году – 9281 тыс.руб., что в два раза больше, а операционный рычаг сократился почти вдвое.

На основе проведенного анализа затрат представленного предприятия, можно сделать определенные выводы. ООО «Мир упаковки» занимает лидирующую позицию на рынке упаковочного материала и одноразовой посуды, но существенной слабой стороной являются высокие издержки. Предприятие ООО «Мир Упаковки» обладает положительной тенденцией к росту и наращиванию прибыли. Однако, более детальная оценка структурных элементов формирования конечного результата и эффективность использования имеющихся ресурсов ООО «Мир упаковки» установила, что на предприятии наблюдается снижение потенциала, рентабельность бизнеса очень низкая. Основной причиной такой ситуации является высокая доля затрат в структуре на 1 рубль выручки. Эффективно налаженная организация сбыта товаров обеспечивала предприятию безубыточность, причем с каждым годом запас финансовой прочности растет. Однако, сила воздействия операционного рычага за год сократилась вдвое, что свидетельствует о сокращении резервов роста прибыли. Для ее существенного увеличения необходима новая политика управления затратами, с целью снижения предельных затрат, которые в настоящее время очень высоки. Результаты факторного анализа показали что наибольшую долю затрат занимают прочие затраты, а значит в первую очередь необходимо провести мероприятия по их оптимизации.

Так как набольшее отрицательное влияние на рост прибыли ООО «Мир Упаковки» оказал рост прочих затрат, их и необходимо оптимизировать. К прочим затратам относятся арендные платежи за имущество, в том числе принятое в порядке лизинга, затраты на командировки, оплата услуг по охране имущества, в том числе за пожарную и сторожевую охрану сторонними организациями и собственной службой безопасности, расходы на оплату консультационных и аудиторских услуг, расходы на рекламу, на подготовку и переподготовку кадров, оплата услуг связи [3]. Предприятию необходимо снизить расходы на аренду помещения. Сейчас компания находится в процессе строительства собственного большого складского помещения, для того, чтобы сократить затраты на аренду. У компании ООО «Мир Упаковки» есть 3 филиала в городе Владивостоке. В каждом из них есть «своё» офисное помещение. В целях сокращения расходов на аренду следует объединить их в одном помещении. После такого объединения целесообразно пересмотреть персонал. Так же можно пересмотреть расходы на рекламу. Уменьшение этих расходов не приведет к тактическим и стратегическим потерям, если предприятие найдет другие, более дешевые и условно бесплатные методы рекламы. Это могут быть методы «партизанского маркетинга», «рекламы без рекламы» и так далее. Ни в коем случае не следует отказываться от расходов на ту рекламу, которая «хорошо работает», на те проверенные каналы коммуникаций с потребителями, которые доказали свою эффективность. Расходы на рекламу и маркетинг, в этом случае, нужно перераспределить в пользу этих эффективных инструментов [4].

Проведенный анализ показателей деятельности ООО «Мир упаковки» показал – предприятие обладает положительной тенденцией к росту и наращиванию прибыли. Однако, более детальная оценка структурных элементов формирования конечного результата и эффективность использования имеющихся ресурсов ООО «Мир упаковки» установила, что на предприятии наблюдается снижение потенциала, рентабельность бизнеса очень низкая. ООО «Мир упаковки» занимает лидирующую позицию на рынке упаковочного материала и одноразовой посуды, но существенной слабой стороной являются высокие издержки, если компания ее не ликвидирует, это может привести в конечном итоге к тому, что ее прибыль от продаж будет стабильно сокращаться.

1. Сведения о государственной регистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://egrul.nalog.ru.

2. Банк, В.Р. Финансовый анализ: учеб. пособие / В.Р. Банк. – М.: Проспект, 2015. – 344 с.

3. Фридман, А.М. Экономика предприятия общественного питания: учебник для бакалавров / А.М. Фридман. – М.: Дашков и К, 2013. – 464 с.

4. Эффективная замена традиционной рекламы. [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://texterra.ru.

Рубрика: Экономика инноваций

УДК 334.7.021, 334.021

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ИННОВАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И НЕОБХОДИМОСТЬ ИХ ПОСТРОЕНИЯ

К.Н. Шикунова
магистрант

М.Х.Ибрагимова
ст. Преп. кафедры «Экономика предприятия»

Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

Инновационность имеет жизненно важное значение для получения конкурентного преимущества, а технологические инновационные системы позволяют фирмам быстро реагировать на изменения. Данное исследование проводилось с целью систематизации знаний в вопросах изучения ТИС (технологических инновационных систем), а также определение их значимости и необходимости. В дальнейшем накопленные знания будут использоваться для приложения их к российскому опыту и действительности.

Ключевые слова и словосочетания: *технологии, инновации, технологические инновационные системы, функции, базовые понятия.*

TECHNOLOGICAL INNOVATION SYSTEMS: CONSTRUCTION AND OPERATION

K.N. Shikunova
undergraduate of the 1st year

M.H. Ibragimova
Senior Lecturer of the Department "Enterprise Economics"

Far Eastern Federal University
Russia, Vladivostok

Innovativeness is vital for gaining competitive advantage. Technological innovation capabilities make it possible for firms to response to changes rapidly and to acquire technological innovation strategies and innovative outputs. This study was conducted with the goal of systematizing knowledge of TIS (technological innovation systems studying, as well as determining their significance and necessity. In the future, the accumulated knowledge will be used to apply them to Russian experience and reality.

Keywords and phrases*: technologies, innovations, technological innovation systems, functions, basic concepts.*

В современных быстро меняющихся условиях фирмам приходится приспосабливаться к факторам внешней среды и открываться для инноваций, чтобы выжить.

Инновационность имеет жизненно важное значение для получения конкурентного преимущества, а технологические инновационные системы позволяют фирмам быстро реагировать на изменения и разрабатывать технологические инновационные стратегии и продукты.

Данное исследование проводилось с целью систематизации знаний в вопросах изучения ТИС (технологических инновационных систем), а также определение их значимости и необходимости для бизнеса. В дальнейшем накопленные знания будут использоваться для приложения их к российскому опыту.

Науке давно известно, что различные отрасли экономики постоянно находятся в тех или стадиях жизненного цикла, непрерывно развиваясь, где стадии стабильности чередуются с неопределенностью. И хотя технологические инновации можно рассматривать как циклический процесс, так же проходящий эти два этапа, уровень конкуренции, несомненно, будет влиять на продолжительность каждого цикла. Чем выше конкуренция – тем быстрее скорость морального износа технологического знания [5]. Учитывая современные веяния – временного уменьшения стадии стабильности в циклическом развитии – компании должны постоянно разрабатывать технологические инновации, если хотят иметь конкурентное преимущество в отрасли.

Технологическая инновационная система – это концепция, разработанная в рамках научной области инновационных исследований, которая служит для объяснения характера и темпов технологических изменений. Технологическую инновационную систему можно рассматривать как «динамическую сеть акторов, взаимодействующих в конкретной экономической/промышленной области в рамках определенной институциональной инфраструктуры и участвующих в производстве, распространении и использовании технологий» [6].

Структура ТИС довольно стабильна и с течением времени не претерпевала значительных изменений. Она включает в себя четыре категории [7]:

1. Акторы. Акторы включают в себя организации, вносящие вклад в технологию, при разработке или видоизменении, или косвенно в качестве регулятора, спонсора и т. д. Именно участники технологической инновационной системы посредством выбора и действий фактически генерируют, распространяют и используют технологии. Разнообразие соответствующих субъектов огромен, начиная от частных лиц до государственных структур. Развитие системы технологических инноваций будет зависеть от взаимоотношений между всеми этими субъектами.

В общем выделяют следующие категории:

а) НИИ
б) Образовательные организации
с) Промышленность
д) Участники рынка
е) Государственные органы

2. Учреждения: Институциональные структуры лежат в основе концепции инновационной системы. Общепринято рассматривать институты как «правила игры в обществе» или, более формально, как человечески разработанные ограничения, которые определяют человеческое взаимодействие. Можно проводить различие между официальными учреждениями и неформальными институтами, при этом официальные институты являются правилами, которые кодифицируются и осуществляются каким-либо органом, а неформальные институты являются органически сформированными благодаря коллективному взаимодействию субъектов. Несмотря на то, что неформальные институты оказывают сильное влияние на скорость и направление инноваций, их невозможно отображать систематически. Поэтому при отображении структуры инновационной системы фокус направлен, в основном, на формальные учреждения.

В своё время учёные выявили центральное место роли институтов в технологической инновационной системе [9]: «Компании конкурируют не только на рынке, но и в политическом институциональном контексте. Конкурирующие фирмы часто сотрудничают, чтобы коллективно манипулировать институциональной средой, чтобы узаконить и получить доступ к ресурсам, необходимым для коллективного выживания».

3. Взаимодействие. Центральная идея системы инноваций заключается в том, что акторы взаимодействуют друг с другом.

Взаимодействие очень важно, поскольку через него разные акторы находят друг друга, и также ряд убеждений, стремятся повлиять на политическую повестку дня. Это важные процессы, потому что новая технология должна укрепляться и участвовать в обсуждениях для успешного распространения и реализации.

4. Технологические факторы: Технологические структуры состоят из продуктов, которые они производят и технологических инфраструктур, в которые они интегрированы.

Формирование новой ТИС включает в себя наращивание этих структурных процессов [8]: 1) выход на рынок фирм и других организаций, 2) формирование взаимосвязей и 3) институциональное выравнивание, которое подразумевает изменение институционального контекста таким образом, чтобы он леги-

тимировал технологическую инновационную систему и обеспечивал доступ к ресурсам, необходимым для её выживания и роста [9].

Технологические инновационные системы, в настоящее время, являются одной из самых обсуждаемых и разрабатываемых тем в зарубежных исследованиях. Выдвигаются различные гипотезы по поводу способов накопления знаний различными акторами, их взаимодействия, управления ресурсами в системе и многие другие.

Как фирме сделать выбор между инновационной продукцией, ориентированной на инновационность, и инновационной технологией, ориентированной на увеличение производительности? Можно ли достичь двух целей одновременно? Учитывая важность выпуска инновационных новых продуктов в ответ на потребности клиентов и сокращение жизненного цикла продуктов, как сложность выпускаемо-го продукта влияет на производительность компании, которая стремится первой запускать инновации? [13]

Не менее важны и теоретические исследования в данной области. К примеру, следующие авторы, внесли вклад в науку, предложив концептуальную модель, которая демонстрирует влияние технологических инновационных систем и инновационного потенциала на возможности совершения технологических инноваций [14]. Предыдущие исследования оперируют тем, что при прочих равных условиях инновационная деятельность является основным требованием для фирм, однако было доказано, что фирмы с развитой технологической сетью более инновационны, чем конкуренты.

Технологические инновационные возможности и способность к инновациям являются ключевыми факторами инновационности. Из-за этого раскрытие связей между этими понятиями важно, как для науки, так и практики.

В реальной экономике успешно проходят исследования на базе отдельно взятых крупных компаний, обычно являющимися локомотивами той или иной отрасли, для демонстрации необходимости и целесообразности создания технологических систем. К примеру, эфиопские учёные сумели обозначить важность технологических инновационных систем в распространении технологий в области возобновляемых источников энергии. А также показать успешное их развитие и положительное влияние на развитие самого рынка и количество участников. ТИС, в этом случае, выглядела следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Технологическая инновационная система на примере возобновляемой энергии Эфиопии

Акторы	1980-1990	1990-2000	2001-2005	2006-2010	2011-наст.время
Кол-во частных фирм	0	3-4	10-12	12-15	>15
Производители солнечных панелей	0				METEC
Спонсоры	ЮНЕСКО, Всемирный Банк	Межправительственный орган по вопросам развития; Евросоюз; ЮНИДО			
Университеты, исследовательские программы, образование	Исследовательские программы в Аддис-Абебском университете	Исследовательские программы в Аддис-Абебском университете	Несколько мастер-классов за рубежом	3 школы, 2 программы магистратуры	3 школы, 2 программы магистратуры; несколько НИИ
Прочие взаимодействия	-			Общество содействия развития солнечной энергии в Эфиопии	Обсуждение развития энергетики (неформальное объединение)

Источник: [5]

В настоящее время в России находится в работе национальная технологическая инициатива (Программа мер по формированию принципиально новых рынков и созданию условий для глобального технологического лидерства России к 2035 году), однако, что касается отдельно взятых фирм или их групп, подобных инициатив практически не осуществляется. И хотя ТИС имеет, в первую очередь, непосредственное влияние на само предприятие, широкого распространения она пока не получила.

Данное исследование проведено с целью детального понимания функционирования технологических инновационных систем. Главное обоснование – все акторы, так или иначе участвующие в создании и функционировании такой системы в последующем, в частности и в России, требуют институциональных преобразований и создания дополнительной инфраструктуры, которая впоследствии позволит технологическим преобразованиям распространяться быстрее и быть более доступными. Однако для того, чтобы подобные системы работали и приносили пользу обществу, необходимо продемонстрировать их важность и актуальность на сегодняшний день. К сожалению, в нашей стране работа над этим вопросом ведётся в недостаточной мере – как результат, едва ли не полное отсутствие взаимодействия и продвижения инноваций в отраслевых и межотраслевых образованиях.

1. B. Carlsson, R. Stankiewicz, On the Nature, Function, and Composition of Technological systems, Journal of Evolutionary Economics 1 (1991) 93-118.

2. Fernando E. García-Muiña, Making the development of technological innovations more efficient: An exploratory analysis in the biotechnology sector, Journal of High Technology Management Research 20 (2009) 131–144.

3. Huseyin Incea, Salih Zeki Imamoglua, Hulya Turkcana, The Effect of Technological Innovation Capabilities and Absorptive Capacity on Firm Innovativeness: A Conceptual Framework, Procedia – Social and Behavioral Sciences 235 (2016) 764 – 770.

4. Kanghwa Choi, Ram Narasimhanb, SooWook Kim, Opening the technological innovation black box: The case of the electronics industry in Korea, European Journal of Operational Research 250 (2016) 192–203.

5. Kassahun Y. Kebede,ToshioMitsufuji, Technological innovation system building for diffusion of renewable energy technology: A case of solar PV systems in Ethiopia, Technological Forecasting & Social Change 114 (2017) 242–253

6. B. Carlsson, R. Stankiewicz, On the Nature, Function, and Composition of Technological systems, Journal of Evolutionary Economics 1 (1991) 93-118.

7. Kuhlmann, S., Arnold, E., 2001. RCN in the Norwegian Research and Innovation System.

8. Bergek, A., Hekkert, M., Jacobsson, S., 2008a. Functions in innovation systems: a framework for analysing energy system dynamics and identifying system building activities by entrepreneurs and policy makers. In: Foxon, T.,Killhler, J., Oughton, C. (Eds.), Innovations in Low-carbon Economy. Edward Elgar, pp. 79-111.

9. Van de Ven, A., Garud, R., 1989. A framework for understanding the emergence of new industries. Research on Technological Innovation, Management and Society 4.

Рубрика: Социальная структура, социальные институты и процессы

УДК: 338.4

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

О.А. Школа

бакалавр, 4курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

Сегодня, когда жизнь простых обывателей сопряжена с потреблением товаров и услуг, проблема защиты прав потребителей становится практически во главу угла общественных отношений. Конечно же, регулировать эти отношения подчас достаточно сложно, и касается указанная проблема спорных и неотрегулированных аспектов. Указанное обусловило необходимость исследования процесса защиты прав потребителей муниципального образования Находкинского городского округа.

Ключевые слова и словосочетания: *потребители, потребительский рынок, проблемы защиты прав, политика, экономические процессы.*

URGENT PROBLEMS OF CONSUMER PROTECTION OF THE MUNICIPALITY OF THE NAKHODKA CITY DISTRICT

O.A. Shkola
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

Today, when life of simple inhabitants is accompanied by consumption of goods and services, the problem of consumer protection becomes almost at the center the public relations. Of course, to govern these relations sometimes rather difficult, and the specified problem of the disputable and not adjusted aspects concerns. Specified has caused need of a research of process of consumer protection of the municipality of the Nakhodka city district.

Keywords and phrases: *consumers, consumer market, problems of protection of the rights, politician, economic processes.*

В последнее десятилетие в нашей стране проводится активная политика по защите прав потребителей. Это обусловлено экономическим положением России, которое можно охарактеризовать как этап становления рыночной экономики, где пока не сформировалась цивилизованная система взаимоотношений производителей, продавцов и потребителей. Актуальность и злободневность данной проблемы остаётся неоспоримой уже достаточно давно. Именно в этот период потребитель наиболее уязвим и нуждается в усиленных формах защиты со стороны государства. В связи с этим, одной из важнейших задач современной России является необходимость применения эффективных методов защиты прав потребителей [2, с.45].

Россия законодательно провозгласила основные права потребителей, которые соответствуют международно-правовым стандартам в этой сфере. Закон Российской Федерации от 07 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» определил круг прав потребителей, установил механизм реализации этих прав. Кроме этого, на защите прав и интересов граждан стоят все отрасли российского законодательства: конституционное, гражданское, административное, уголовное. В свете последних изменений законодательства и новых тенденций на потребительском рынке (появление новых товаров, развитие различных видов работ и услуг и глобальной Интернетизации), вопросы защиты прав потребителей становятся по-новому актуальными [5, с.132].

Научная новизна данной статьи заключается в том, что речь пойдёт о деятельности конкретного территориального органа и о его практике.

Цель статьи-проанализировать результаты деятельности территориального отдела управления Роспотребнадзора в г.Находка. Достигнуть данной цели можно решив следующие задачи: рассмотреть функции контроля и надзора отдела управления Роспотребнадзора в г.Находка и проанализировав применение действующего законодательства в сфере защиты прав потребителей.Методы исследования: анализ и дедукция.

Межрегиональная общественная организация потребителей «Открытое объединение потребителей» по результатам работы подготовила настоящий общественный доклад, в котором отметила ряд актуальных проблем в сфере защиты прав потребителей, требующих принятия неотложных мер.

Видится актуальным, что проблема защиты прав потребителей-вопросы, которые нужно решать сообща. Речь идет о контроле за работой предприятий общественного питания, службы быта, оперативности рассмотрения обращений граждан. Нынешнее предметное исследование будет полезно как сотрудникам службы, так и жителям городского округа. Ведь защита их прав напрямую зависит от профессионализма специалистов, знаний законодательства, использования новых методов в деле защиты прав граждан [1, с.6].

Проблема защиты прав и интересов потребителей возникла в экономически развитых странах в 50-70 годы прошлого столетия.

Необходимость в особой правовой защите потребителей возникла вследствие свободной конкуренции. Потребитель просто стал нуждаться в защите. Самостоятельно справиться с обилием предлагаемых ему товаров, услуг, работ он не может. В нашей стране 07.02.1992 г. был принят Закон РФ «О защите прав потребителей», в который неоднократно были внесены существенные изменения.

Закон РФ «О защите прав потребителей» стал настольной книгой не только для потребителя, но и предпринимателя, поскольку именно данным Законом регулирует отношения, возникающие между потребителями, изготовителями, предпринимателями реализующими ту или иную услугу. Кроме настоящего Закона, отношения в области защиты прав потребителей, регулируются Гражданским Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации[4, с.70].

В Приморском крае функции государственного надзора в сфере защиты прав потребителей, возложены на Управление Роспотребнадзора по Приморскому краю. подразделением которого является территориальный отдел управления Роспотребнадзора в г.Находка.

Так, за 2016 год территориальным отделом проведено 192 мероприятия по контролю, из которых 56 – это плановые мероприятия.

При проведении мероприятий выявлено 138 фактов несоблюдения законодательства в сфере защиты прав потребителей, по которым:

– выдано 93 предписания об устранении нарушений;

– возбуждено 138 административных дел.

За прошедший год в территориальный отдел поступило 102 письменных обращений по фактам нарушения прав потребителей из которых по 55 обращениям были проведены внеплановые мероприятия по контролю, возбуждены 82 административных дела

Наибольшее количество обращений:

– ЖКХ – 35;

– продторговля – 24;

– торговля промтоварами – 14;

– общепит – 4 (но следует отметить что по данным обращениям составлено 14 протоколов);

– туристические услуги – 4;

– ремонт и диагностика автотранспорта – 3;

– финансовая деятельность банков– 5;

– прочие – 6.

Закон РФ «О защите прав потребителей» гарантирует каждому гражданину защиту его законных прав на качественные товары и услуги, на безопасность, на достоверную и необходимую информацию о товарах (услугах) и их изготовителях (исполнителях). Нужно не бояться отстаивать свои права и обращаться за квалифицированной помощью. К 15 марта 2017 года, когда отмечается Всемирный день защиты прав потребителей, Территориальный отдел Управления Роспотребнадзора по Приморскому краю в г.Находка подводит итоги деятельности в сфере защиты прав потребителей за истекший 2016 год.

Напомним, что сам праздник с 1983 года проводится под эгидой Организации Объединенных Наций. В России данный день отмечается ежегодно, начиная с 1994 года. Наша страна, как и многие мировые государства, официально признала, что права потребителей необходимо соблюдать.

Прежде всего, хотелось бы отметить, что количество обращений за квалифицированной помощью к специалистам, территориального отдела за защитой прав потребителей, в 2016 году осталось на уровне, 115 в 2015 году – 102 в истекшем. Данная тенденция свидетельствует о растущей правовой грамотности населения. Люди постепенно осознают, что за свои права можно и нужно бороться.

За прошедший год по еженедельно проводимой «Горячей линии» в отдел обратилось 135 человек, 46 человек принято специалистом территориального отдела на очных консультациях, как говорилось выше 102 Потребителя обратились письменно.

За 2016год проведено 136 мероприятий по контролю в сфере защиты прав потребителей. Из них 56 мероприятий – плановые. По результатам мероприятий выявлено 138 правонарушений потребительского законодательства, по которым приняты меры административного реагирования. Вне конкуренции остаются проблемы, связанные с нарушениями в сфере торговли пищевыми продуктами и оказания услуг общественного питания. В данной сфере выявлено 91 (66,0% от общего количества нарушений)нарушение потребительского законодательства, по которым виновные понесли административное наказание связанное с наложением штрафных санкций на сумму 181.0 тысяч рублей.

На втором «призовом месте» оказание услуг ЖКХ и Управления многоквартирными домами 6 нарушений (4.3% от общего количества нарушений). Низкое количество нарушений в данном потребительском секторе связано с ограничениями накладываемыми Федеральным Законом № 294-ФЗ,о возможности проведения планового надзора исключительно через три года с момента регистрации юридического лица или с момента окончания последней плановой проверки.

Третье мест по количеству нарушений принадлежит платным медицинским услугам, при проведении 18 мероприятий по надзору в 7 случаях (38,8% от количества проведенных) выявлены нарушения потребительского законодательства. Значительное количество нарушений выявлено при проведении мероприятий в отношении объектов на которых предоставляются услуги активного отдыха(Зоны массового отдыха и оздоровления). Из 10 проверенных объектов, на 6 (60% от количества проверенных) выявлены нарушения потребительского законодательства.

Среди основных нарушении, которые допущены в отношении потребителей:

– нарушение права потребителя на безопасность товаров (работ, услуг), продажа товара по истечении установленного срока годности 15,2% за 2016год;

– непредоставление Потребителю полной и достоверной информации об изготовителе (исполнителе, продавце), режиме работы, товаре) – 37,7%

Нарушения прочих статей Закона «О Защите прав потребителей» и иных нормативных актов регулирующих вопросы продажи товаров и предоставление услуг(включение в договора условий ущемляющих права потребителей, обман потребителей, нарушения Технического регламента по маркировке табачных изделий, нарушение технологических норм при приготовлении товаров) 47,1 %

Кроме мер административного воздействия к нарушителям, территориальный отдел активно осваивает практику дачи заключений в судах по искам потребителей. За 2016 год были даны 6 заключений по искам Потребителей в сфере ЖКХ-3,потребительского кредитования- 2, оказания туристических услуг-1. По двум искам из 6 дано отрицательное заключение (отсутствие признаков нарушений прав потребителей). По 3 искам требования Потребителей удовлетворены в полном объеме. За 2016 год территориальным отделом оказана консультативная помощь 181 потребитель, проведено 34 консультирования на странице «Потребитель и Закон» интернет-форума еженедельника «РИОПАНОРАМА». Систематически новости потребительского законодательства освещались. Проведено 3 круглых стола для потребителей через библиотечную систему Находкинского городского округа и Партизанского муниципального района.

Одним из важных направлений в области защиты прав потребителей Находкинского городского округа является осуществление мероприятий по правовому просвещению потребителей. В этой связи все большую значимость приобретает организация системы правового образования потребителей и предпринимателей, формирование основ потребительской культуры населения через СМИ, через сеть Интернет.

В связи с этим целесообразным видится достижение следующих целей: достижению целей, провозглашенных в статье 3 Закона РФ «О защите прав потребителей», на наш взгляд, также будет способствовать проведение семинаров, круглых столов, конференций, лекционных занятий с учащимися, студентами учреждений среднего и высшего профессионального образования, а также включение дисциплины «Защита прав потребителей» в образовательные программы.

Правовое просвещение потребителей Находкинского городского округа будет способствовать укреплению хозяйственных отношений на потребительском рынке, более точному и правильному толкованию и реализации правовых норм законодательства о защите прав потребителей не только в рамках судебного процесса.

В свете ослабления государственного контроля (надзора) в области защиты прав потребителей Находкинского городского округа, общественные объединения потребителей выполняют очень важную социальную функцию, а также являются самыми доступными для обращения в них потребителями организациями.

Как выход совершенствование процесса защиты прав утвердить муниципальную целевую программу Находкинского городского округа поддержки общественных инициатив, в которой выработать эффективные механизмы взаимодействия между, органами местного самоуправления, СМИ, общественными объединениями. Реализация такой целевой программы позволит создать необходимые условия для устойчивой деятельности общественных объединений потребителей.

1. Бурдуков, П.Т. Россия в системе глобальной продовольственной безопасности / П.Т. Бурдуков // Экономист. – 2015. – №8. – С.5-8

2. Волкова, С.С. Государственное регулирование продовольственных рынков России / С.С. Волкова. – М.: Норма, 2013. – 350 с.

3. Вольский, А. Условия совершенствования государственного управления экономики / А. Вольский // Экономист. – 2014. – №9. – С.45-54.

4. Губин, Е. Методы, свойства и формы государственного регулирования экономики / Е. Губин. – М.: Знание, 2014. – 356 с.

Рубрика: Социология управления

УДК 338

АНАЛИЗ И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЗНАЧИМЫХ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

И.В. Шустров
бакалавр, 4 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка

В настоящее время основой системы управления рыночными возможностями предприятия любого уровня и сферы деятельности являются конкурентные преимущества. Эффективное функционирование организации напрямую зависит не только от востребованности ее продуктов (услуг), но и их рыночные возможности невозможно представить без рациональной системы конкурентных преимуществ. Именно их комплекс способствует узнаваемости компании на рынке, защищает от воздействий реальных и потенциальных конкурентных сил. В итоге конкурентоспособность представляет со-

бой результат, фиксирующий наличие конкурентных преимуществ, без которых невозможно эффективное существование предприятия.

Ключевые слова и словосочетания: *рынок, маркетинг, маркетинговая деятельность, конкуренция, конкурентные преимущества.*

THE SYSTEM OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS ENTERPRISES

I.V. Shustrov
bachelor, 4th year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka

At present, the competitive advantages are the basis of the market opportunities management system at any level and sphere of activity. The effective functioning of the organization directly depends not only on the current demand for its products (services), but its market opportunities can not be imagined without a rational system of competitive advantages. It is their complex that promotes the recognition of the company in the market, protects from the impact of real and potential competitive forces. As a result, competitiveness is a result that captures the presence of competitive advantages, without which the effective existence of an enterprise is impossible.

Keywords and phrases: *market, marketing, marketing activity, competition, competitive advantages.*

Цель данной статьи заключается в изучении теоретической основы конкурентных преимуществ, понятийного аппарата, выявлении ее основных факторов, процесса формирования и общих рекомендаций по реализации и функционированию данной системы

Впервые концепция конкурентных преимуществ была предложена М. Портером. Он разработал теорию «пяти сил», которые определяют конкуренцию в отрасли, а также сформулировал систему воздействия основных факторов внешней среды, которые требуют ответной реакции компании на данные воздействия. Обратной реакцией на влияние сил конкуренции предприятие вынуждено создавать различные конкурентные преимущества, которые позволяют ему добиться успеха. М. Портер в том числе выделил три фактора, способствующих формированию конкурентных преимуществ. В своей теории он предложил иерархическую систему конкурентных преимуществ, упорядочив их по степени значимости. Преимущества низшего кого ранга, такие как сырье, материалы, дешевая рабочая сила, размеры производства, обеспечивают фирму недостаточной конкурентоспособностью, так как они доступны многим конкурентам, широко распространены на рынке. К преимуществам более высокого порядка относят такие факторы как: репутацию фирмы, ее связи с клиентами и также инвестиционную привлекательность (ведь именно она стимулирует инвестора к вложению денежных средств в данную сферу деятельности).

Также одним из важных конкурентных преимуществ могут являться цели и мотивация владельцев, менеджеров и персонала фирмы.

Не стоит забывать и о региональном аспекте, помогающем в формировании необходимых конкурентных преимуществ. Так например, конкурентные преимущества получают именно те фирмы, которые функционируют в странах, позволяющих наиболее быстро накопить узкоспециализированные ресурсы и навыки.

К конкурентным преимуществам, имеющим наивысший порядок М. Портер относит следующие:

– запатентованная технология;
– дифференциация на основе товаров (услуг), не имеющих субститутов;
– высокий профессиональный уровень персонала и т.п.

Следовательно Портер считал, что важнейший источник создания и удержания конкурентного преимущества – это постоянное обновление и инновационное развитие производства.

И. Ансофф в своей теории формирования конкурентных преимуществ фирмы выделял в первую очередь высокий уровень технологического развития и качество НИОКР компании. К таким факторам он относил:

– инвестиции в НИОКР;
– новую технологию и динамику ее развития;
– позицию в конкурентной борьбе;
– динамику обновления продукции;
– конкурентоспособности фирмы.

В трактовке Ж.Ж. Ламбена определение конкурентного преимущества следующее: это те характеристики, свойства товара или марки, которые создают для фирмы определенное превосходство над своими прямыми конкурентами. Эти характеристики (атрибуты) могут быть самыми различными и относиться как к самому товару (базовой услуге), так и к дополнительным услугам, сопровождающим базовую, к формам

производства, сбыта или продаж, специфичным для фирмы или товара. Данное превосходство относительно и его необходимо сравнивать с тем конкурентом, который занимает наилучшую позицию на рынке или в выбранном сегменте рынка. Такого опасного конкурента автор называет приоритетным.

В литературе также встречается понятие «устойчивое конкурентное преимущество», под которым понимается долгосрочная выгода от осуществления уникальной стратегии, направленной на создание ценности, которая в то же время не применяется ни существующими, ни потенциальными конкурентами и выгоды от использования которой не могут быть скопированы.

Фундаментом для оценки конкурентных преимуществ принято считать являются цели предприятия и связанные с ними задачи, которые способно выполнять предприятие с учетом реальных условий внешней среды и при заданном качестве их выполнения. Структурные и функциональные изменения на предприятии обеспечивают условия для успешной деятельности в выбранной сфере, они способны привести основные компетенции предприятия в соответствие со складывающимися условиями внешней среды. Совокупность данных изменений и систему управления ими обычно называют развитием или созданием конкурентных преимуществ.

Процесс развития конкурентных преимуществ в первую очередь направлен на формирование потенциала компании, то есть той совокупности ресурсов, которая используется для решения задач, на том уровне, который бы удовлетворял собственника или вышестоящую организацию. Потенциал компании и имеющиеся конкурентные преимущества направлены на достижение результатов в соответствии с поставленными задачами (целями) в процессе деятельности.

В таблице 1 представлена классификация конкурентных преимуществ по источникам их формирования

Таблица 1

Источники формирования конкурентных преимуществ

Характер конкурентного преимущества	Источник фактора
Экономический	Внутри организации: эффект масштаба, эффект опыта, экономический потенциал, возможность изыскания и эффективное использование финансовых средств На рынке: конъюнктура рынка (благоприятная динамика цен, высокая отраслевая норма прибыли и др.), растущий спрос (благоприятная динамика емкости рынка, отсутствие товаров-заменителей, демографические изменения и др.). Со стороны государства: стимулирующая политика – инвестиционная, кредитная, налоговая
Структурный	Интеграция бизнеса: - регрессивная (стремление получить во владение или поставить под жесткий контроль поставщиков); - прогрессивная (внедрение в систему распределения продукции); - горизонтальная (объединение или усиление взаимодействия предприятий, выпускающих однородную продукцию)
Научно-технический и технологический	- высокий уровень развития прикладной науки и техники в отрасли; - особенности технологии производства продукции; - технические параметры продукции и оборудования
Информационный	Наличие информации: - о рынке; - о продавцах, покупателях, конкурентах; - о нормативно-правовых актах органов власти; - об инфраструктуре рынка
Географический	Выгодное географическое расположение предприятия. Возможность экономического преодоления географических барьеров входа на рынок
Нематериальный	«Репутационные» активы: - название компании, ее торговые марки; - отношения с потребителями; - поставщиками; - государством и обществом
Инфраструктурный	- состояние и развитие средств коммуникации (связи, транспорта); - открытость и организованность рынков труда, капитала, технологий, инвестиционных товаров в регионах России; - развитие дистрибьюторской сети (розничной, оптовой торговли и др.) - развитие служб по оказанию деловых услуг (консалтинговых, информационных, лизинговых и др.). - развитие межфирменной кооперации

Сформированные конкурентные преимущества необходимо привязывать к реальному воплощению товара, его уровню цены, качеству обслуживания, уровню издержках, а также к таким масштабным показателям деятельности компании как: уровню рентабельности, рыночной доле, объемам продаж и др.

Перечень и структура системы конкурентных преимуществ зависит также и от отрасли, в которой функционирует предприятие и ее размера. Так, для предприятий малого и среднего бизнеса конкурентные преимущества главным образом будут связаны с узнаваемость торговой марки, низкими издержками, выгодным территориальным расположением.

Таким образом, конкурентные преимущества должны быть:

– значимыми, то есть выделяющимися на фоне конкурентов:

– видимыми (понятными) для потребителя;

– значимыми для потребителя – они должны приносить ему ощущаемую выгоду;

– устойчивыми, то есть способными сохранять свою значимость в условиях изменений внешней среды;

– невоспроизводимыми (или труднокопируемыми) конкурентами;

– уникальными, то есть давать такую выгоду, которую нельзя получить у других производителей товаров (услуг);

– прибыльными для предприятия – позволять успешно работать в выбранной сфере деятельности и получать достаточный уровень прибыли.

В процессе формирования конкурентных преимуществ менеджмент компании должен заключаются в следующем:

– своевременное проведение анализа и планирование мероприятий по достижению желаемой конкурентной позиции фирмы;

– разработка необходимых мер по реализации выбранных преимуществ в технологических и стратегических факторах;

– разработка проектов по реализации намеченных изменений;

– координация усилий всех подразделений компании для достижения установленных конкурентных преимуществ;

– контроль за необходимым уровнем обеспеченности ресурсами;

– подготовка и проведение мероприятий по адаптации персонала к изменениям и совершенствованию их профессиональных навыков.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что для разработки эффективной системы формирования конкурентных преимуществ она должна быть экономически, технологически и социально обоснованной. При этом необходимо опираться на анализ факторов внешней и внутренней среды, так как на разработку конкурентных преимуществ оказывают влияние динамика спроса, покупательная способность, социально-политические ограничения, интенсивность конкуренции, структура рынка и поведение его участников, а также инфраструктурные и институциональные аспекты и пр.

---

1. Ансофф, И. Стратегический менеджмент: классическое издание / И. Ансофф. – СПб.: Питер, 2009. – 344 с.

2. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г.Армстронг, В. Вонг, John Saunders. – М.: Вильямс, 2017. – 752 с.

3. Ламбен, Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. Market-Driven Management: Strategic and Operational Marketing / Ж.Ж, Ламбен, Р.Чумпитас, И. Шулинг. – СПб.: Питер, 2017. – 700 с.

4. Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 716 с.

Секция 4. МОЛОДЫЕ УЧЁНЫЕ – НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Рубрика: Организация и управление

УДК 658.1

ЭЛЕМЕНТЫ МОДЕЛИ ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ СТРАХОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

О.Ю. Амбарнова
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье рассмотрены вопросы актуальности формирования системы внутреннего контроля в страховых организациях и необходимости оценки ее эффективности. Проведен анализ подходов к оценке системы внутреннего контроля и обоснована ее актуальность для субъектов рынка страхования. Рассмотрены элементы внутреннего контроля и сформулированы принципы его функционирования. Введено и описано понятие уровня покрытия системы внутреннего контроля.

Ключевые слова и словосочетания: *рынок страховых услуг, страховая компания внутренний контроль, риск системы контроля, эффективность деятельности, система внутреннего контроля, эффективность системы контроля, интегральная оценка.*

THE ELEMENTS OF THE MODEL OF INTEGRAL EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM OF AN INSURANCE ORGANIZATION

A.Yu. Ambarnova
Undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In the article the questions of the relevance of the formation of the system of internal control in insurance companies and the need to assess its effectiveness. The analysis of approaches to the assessment of the internal control system and proved its relevance for the subjects of the insurance market. The examined elements of internal control and formulated the principles of its functioning. Introduced and described the concept of the level of coverage of the internal control system.

Keywords and phrases: *insurance market, insurance company, internal control, risk control system, the effectiveness of the system of internal control, the efficiency of the control system, integral assessment.*

В условиях ограниченного методического и правового инструментария организации внутреннего контроля и последующей оценки его эффективности возрастает потребность в разработке новых приемов и методов такой оценки, интегрирующих в себе достоинства существующих подходов, адаптированных к современным условиям ведения бизнеса страховых организаций.

Целью исследования является изучение существующих методов и подходов оценки эффективности системы внутреннего контроля (СВК) и формирование интегральной оценки эффективности СВК страховых компаний, с выделением принципов оценки СВК и нового понятия оценки границ СВК. Объектом исследования выступает СВК страховых компаний. Предметом исследования в работе являются методы оценки эффективности внутреннего контроля.

В ходе проведения исследования были поставлены и решены следующие задачи:

1) обосновать актуальность и необходимость организации и проведения оценки СВК в страховых компаниях;

2) провести критический анализ существующих качественных и количественных методов оценки СВК;

3) сформировать интегральную оценку эффективности СВК;

4) раскрыть понятие уровня покрытия СВК.

Методология исследования основана на системном подходе, применяемом к изучению всех аспектов систем внутреннего контроля страховой компании, с использованием общенаучных методов теоретического анализа и обобщения научной литературы, синтеза, сравнения, обобщения, тестирования.

В настоящее время внутренний контроль является одной из основных функций управления и представляет собой систему постоянного наблюдения и проверки работы финансово-хозяйственной деятельности организации в целях объективной и эффективной оценки принимаемых управленческих решений. Основная цель внутреннего контроля – помощь органам управления компании в осуществлении эффективного контроля над различными звеньями системы управления по всем направлениям деятельности, а трансформация его в инструмент оценки рисков предопределяет смещение акцентов от оценки отдельных операций к оценке рисков хозяйственной деятельности организации в целом [1]. Таким образом, потребность во внутреннем контроле обусловлена тем, что он позволяет подтвердить достоверность финансовой отчетности хозяйствующего субъекта, предотвратить негативные факты хозяйственной деятельности и потерю ресурсов, своевременно осуществить необходимые изменения внутри организации и оценить финансовые риски и свести их к минимуму, обеспечив тем самым устойчивое развитие экономического субъекта. Особенно актуальными становятся вопросы разработки эффективного механизма регулирования системы внутреннего контроля (СВК) и оценки эффективности функционирования СВК в деятельности страховых организаций.

Ключевую роль в повышении внимания к СВК страховых организаций оказало введение в Федеральный закон от 27.11.1992 №4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации» статьи 28.1 «Внутренний контроль» (введена Федеральным законом от 23.07.2013 №234-ФЗ), обязующей страховые организации организовывать СВК для обеспечения эффективности и результативности финансово-хозяйственной деятельности страховщика [2]. Законом также обусловлены и другие цели внутреннего контроля, обеспечение которых позволяет создавать необходимые условия для успешного и эффективного функционирования. Иные правила и рекомендации в данной статье отсутствуют.

В виду отсутствия строго определенных правил организации и оценки СВК руководство страховщика вынуждено самостоятельно разбираться в вопросах организации внутреннего контроля, в разработке приемов и методов, в определении политики контроля и средств его достижения. Один из таких вопросов раскрывается в Федеральном правиле (стандарте) аудиторской деятельности №8 «Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности» (постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. №696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности») и информации Минфина России №ПЗ-11/2013 «Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности» [3]. Правила носят рекомендательный характер, поэтому они легли в основу организации СВК страховщиков. Прежде всего, документы характеризуют основные элементы внутреннего контроля, представленные на рис. 1.

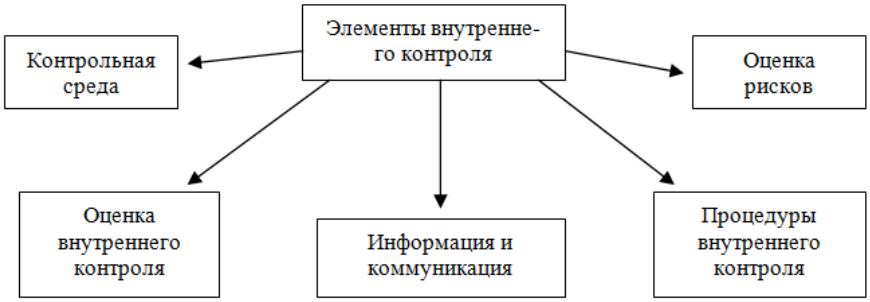


Рис. 1. Элементы системы внутреннего контроля

Оценка внутреннего контроля должна осуществляться в отношении элементов внутреннего контроля с целью определения их эффективности и результативности, а также необходимости их изменения. В основе оценки внутреннего контроля должны лежать следующие принципы (сформулировано авторами):

1. Системность – необходимость обеспечения для наибольшей эффективности оценки интеграции всех элементов контроля – контрольных функций с функциями планирования, распределения полномочий и ответственности.

2. Адаптивность – способность своевременно и быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды, динамично меняться в соответствии с изменениями в требованиях.

3. Достаточность – объем и масштабы системы внутреннего контроля должны быть достаточными для решения поставленных задач.

4. Экономическая рациональность и целесообразность – затраты на ее реализацию должны соответствовать эффекту контроля: контрольные мероприятия должны давать дополнительную прибыль и/или предотвращать потери в страховом бизнес-процессе.

В экономической теории применяются как качественные, так и количественные методы оценки эффективности СВК. В рамках проведенного исследования были рассмотрены следующие качественные и количественные методы оценки, представленные в таблице 1, которые в той или иной мере могут быть использованы в практике страховых компаний

Таблица 1

Характеристика методов оценки эффективности системы внутреннего контроля

Метод	Характеристика	Достоинства	Недостатки
Качественная оценка			
Опрос (Интервьюирование)	Показатели рассчитываются на основании балльных и весовых оценок, выставляемых по ответам на вопросы, относящимся к этим показателям.	Простота использования данного метода, возможность затронуть узкие и специфические аспекты действия системы внутреннего контроля.	Отсутствуют четкие объективные критерии оценки, подверженность субъективизму оценки.
Модели зрелости	Изучение основных элементов СВК и определение степени развития элементов от начальной до высокой.	Простота использования, предоставление информации о текущей стадии развития СВК.	Высокий уровень обобщения действующей эффективности
Стандарты, нормы, лучшие практики	Сопоставление СВК, сформированной в компании с существующими стандартами, нормами или существующими как отечественными, так и зарубежными практиками.	Простота использования, позволяет определить соответствие СВК с установленными стандартами и нормами (в т.ч. на законодательном уровне), минимальные временные затраты на оценку эффективности СВК	Отсутствие четко сформированных стандартов организации СВК, а также закрытость информации о реальной практике организации СВК в ведущих страховых компаниях.
Количественная оценка			
Математические модели (среднее математическое ожидания события\результата)	Проектирование объекта, позволяющее отразить в математической форме его свойства.	Позволяют определить экономию потерь, возникающих в связи с функционированием СВК.	Трудоемкость и сложность, не учитывает влияние человеческого фактора, невозможность и сложность количественно оценить показатели для оценки эффективности СВК.
Экспертная оценка	Оценка путем выражения мнения специалистов или экспертов (аудиторов)	Разносторонний анализ показателей, анализ на основе знаний и опыта экспертов.	Спорная достоверность оценки, критерии оценки достаточно формальны и субъективны.
Расчет показателей, характеризующих затраты на организацию и функционирование СВК	Измерение эффективности СВК и выражение полученного результата в виде установленного показателя в количественном измерении.	Дает наглядную оценку полученного результата от внедрения СВК в стоимостном выражении.	Отсутствие реальной возможности рассчитать экономический эффект от внедрения СВК.

Различие методик оценки эффективности ставит перед экономическим субъектом и его руководством следующий выбор: какие формы и методы в наибольшей степени отвечают его потребностям компании (в том числе и ее финансовым возможностям) и ее особенностям. Существующие методики оценки эффективности СВК во многом ориентированы на взаимоувязку понятий эффективности внутреннего контроля и снижения риска. Поэтому, формирование методики оценки эффективности СВК для региональных страховых организаций является значимым и необходимым, как для обеспечения устойчивого развития страховщика, так и для бухгалтерского и управленческого учета в компании в целом [4].

На наш взгляд, оценивая эффективность СВК в страховых компаниях общепринятых методов недостаточно и необходимо использовать интегральную оценку. Не существует какого-либо универсаль-

ного подхода к оценке эффективности СВК: каждому методу оценки присущи как недостатки, так и достоинства, обусловленные различными факторами. Интегральная оценка способна свести все достоинства существующих методов оценки, адаптируя их к условиям хозяйствования конкретной страховой компании, снизить риск неверной оценки СВК и повысить общую точность выводов по результатам проведения данной процедуры. Интегральная оценка также позволяет комплексно оценить способность СВК выполнять возложенные на нее функции.

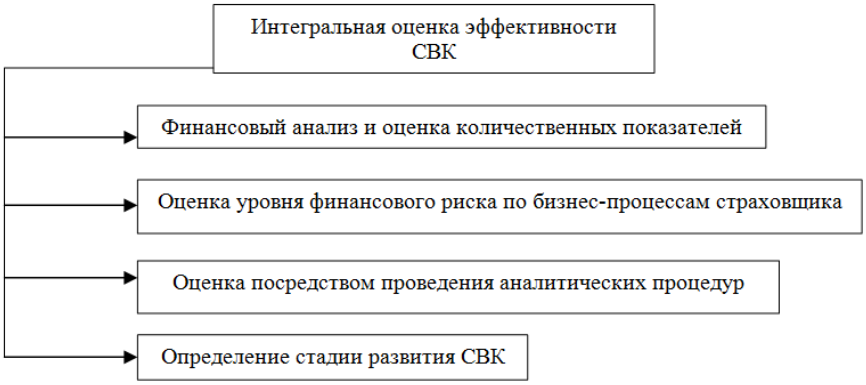


Рис. 2. Модель интегральной оценки эффективности внутреннего контроля

Кроме использования аналитических процедур, под которыми понимается опрос и анализ расчетных показателей, в интегральную оценку эффективности следует ввести понятие – уровень покрытия СВК. Уровень покрытия СВК определяет границы, которые охватывает сформированная СВК по конкретному бизнес-процессу, направлению деятельности или организации в целом. В основе метода лежит тестирование по определенным вопросам, сформированное в следующей иерархии.

1) Элементы внутреннего контроля. Оценка внутреннего контроля должна осуществляться в отношении элементов внутреннего контроля с целью определения их эффективности и результативности, а также необходимости их изменения. Формируемый перечень вопросов должен структурироваться исходя из сформированных Минфином элементов, обязательных для СВК – итоговые результаты тестирования могут позволить сделать вывод о достаточном или не достаточном уровне организации того или иного элемента системы.

2) Бизнес-процессы страховой организации. Аналитические процедуры и вопросы формируются с ориентацией на масштабы и состав бизнес-процессов, что позволяет учесть специфику деятельности компании и осуществляемых ею процедур.

3) Бизнес-процессы с повышенным уровнем риска. Чем больше уровень риска, тем более тщательно должен быть организован внутренний контроль в организации и более детальная оценка эффективности им необходима.

Оценка уровня покрытия СВК имеет собой цель не только определить границы внутреннего контроля и рассчитать процентное выражение охваченных СВК областей, но и определить процент риска, который возникает в связи с упущением или недопокрытием внутренним контролем процедур и бизнес-процессов в страховой организации. Оценка уровня покрытия может происходить как по всей исследуемой страховой организации, так и по ее отдельным бизнес-процессам.

Таким образом, как показало исследование, именно синтез различных подходов в оценке эффективности СВК может повысить точность интегральной оценки эффективности внутреннего контроля в страховых компаниях и позволит оценить эффективность сформированного контроля, для соблюдения современных требований страхового законодательства и обеспечения устойчивого финансового развития страховщика.

На наш взгляд, такая поэлементная оценка СВК в рамках расчета уровня покрытия позволит не только выявить проблемные точки внутреннего контроля страховщика, но, что самое важное – определить необходимый комплекс мероприятий по улучшению ее функционирования и повышению эффективности контрольных действий. Это, в свою очередь, определенно будет способствовать обеспечению роста экономической эффективности субъектов хозяйствования, функционирующих на рынке страховых услуг.

1. Варкулевич, Т.В. Система внутрихозяйственного контроля как инструмент повышения эффективности деятельности компании / Т.В. Варкулевич, М.Е. Василенко // Проблемы современной экономики. – 2014. – №2. – С.148-150.

2. Федеральный закон от 27.11.1992 №4015-1 «Об организации страхового дела» // СПС «Консорциум Кодекс».. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/9003385

3. Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности: информация Министерства финансов российской федерации №ПЗ-11/2013 // СПС «Кон-

сультантПлюс». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156407/.
4. Котлячков, О.В. Необходимость организации внутреннего контроля экономического субъекта и вопросы оценки его эффективности / О.В. Котлячков, З.З. Фазульянова // Международный бухгалтерский учет. – 2014. – №29. – С. 29-43.
5. Рабинер, Л.М. Совершенствование системы внутреннего контроля в страховой компа-нии и оценка ее эффективности / Л.М. Рабинер // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – №3(75)
6. Шарамко, М.М. Методология оценки эффективности внутреннего контроля и аудита / М.М. Шарамко // Аудиторские ведомости. – 2016. – №2. – С. 3-11.
7. Филипьев, Д.Ю. Эффективность внутреннего контроля: проблемы и критерии оценки / Д.Ю. Филипьев // Аудиторские ведомости. – 2016. – №9. – С. 69-82.

Рубрика: Общие вопросы труда. Теория труда. Наука о труде

УДК 331.101

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ВУЗА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.А. Белоглазова
магистрант, 1 курс

Т.В. Варкулевич
канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В современной экономике понятие эффективность имеет ключевое значение для оценки деятельности любого субъекта хозяйствования, а в частности для государственного образовательного учреждения. В свою очередь, одним из инструментов достижения эффективности деятельности государственного вуза выступает использование эффективной кадровой политики. Тем самым, крайне необходимо формирование кадровой политики нового формата, которая в свою очередь позволит обеспечить повышение кадрового потенциала в целом.

Ключевые слова и словосочетания: *эффективная кадровая политика, кадровый потенциал, концепция, стратегическая направленность, динамический вектор развития, государственное образовательное учреждение.*

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF THE STATE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION AS A TOOL TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF ITS ACTIVITIES

V.A. Beloglazova
Master's degree, 1 year

T.V. Varkulevich
Ph.D. Econ. Sci., Associate Professor, Head. Department of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In today's economy, the concept of efficiency is key to assessing the performance of any business entity, and in particular for the state educational institution. In turn, one of the tools to achieve the effectiveness of the state institution of higher education is the use of effective personnel policy. Thus, it is extremely necessary to form the personnel policy of the new format, which in turn will allow to increase the human resources potential in general.

Keywords and phrases: *effective personnel policy, personnel potential, concept, strategic direction, dynamic development vector, state educational institution.*

В современной российской экономике обеспечение приоритетного развития системы образования предусмотрено политикой государства и требует решения комплекса проблем, среди которых важное место занимают вопросы совершенствования системы государственного регулирования этой сферы и повышения эффективности финансового механизма деятельности вузов.

В частности посредством создания финансово-экономических механизмов, обеспечивающих инвестиционную привлекательность образования, эффективность деятельности образовательных учреждений. Это обусловило цель исследования и формулировку задач её достижения.

Цель данного исследования – определить место кадровой политики в стратегии государственного вуза. Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Анализ общепринятых направлений и принципов кадровой политики.
2. Систематизация факторов, влияющих на кадровую политику.
3. Формализация кадровой политики вуза в соответствующем регламенте.

Деятельность государственных образовательных учреждений высшего образования ежегодно подвергается мониторингу со стороны Учредителя в лице Министерства образования и науки Российской Федерации и оценивается по целому ряду критериев, характеризующих эффективность функционирования образовательного учреждения. Мониторинг приведённых показателей проводится с целью оценить насколько эффективно функционирование государственного вуза. В их число входят такие показатели, как [4]:

- образовательная деятельность;
- научно-исследовательская деятельность;
- международная деятельности;
- финансово-экономическая деятельность;
- инфраструктура;
- трудоустройство выпускников;
- средняя заработная плата преподавателей.

Выполнение указанного перечня показателей сегодня является основополагающим при принятии Учредителем решения о выделении контрольных цифр приема образовательному учреждению и об объемах бюджетного финансирования на иные цели.

Одним из инструментов достижения эффективности деятельности государственного вуза выступает использование эффективной кадровой политики. Её формирование всегда было чрезвычайно актуальным вопросом в системе управления государственных образовательных учреждений, ведь из всей совокупности факторов, позволяющих влиять сегодня на их эффективность и результативность, кадры, трудовые ресурсы являются определяющим. От них зависит насколько эффективно используются остальные ресурсы образовательного учреждения.

Совершенно очевидно, что за каждым из них стоит кадровый потенциал образовательного учреждения, ведь именно кадры являются движущей силой любого процесса [2].

По мнению практиков в области управления персоналом, влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом, и в частности на выбор и реализацию кадровой политики, довольно велико. Традиционно к факторам, способствующим осуществлению эффективной кадровой политики, относят [3]:

- наличие четких целей в области кадровой политики;
- стратегия эффективного использования человеческих ресурсов;
- поиск новых подходов к использованию управленческих кадров;
- ответственность руководства за разумное использование потенциала менеджеров и персонала;
- стремление повысить конкурентоспособность;
- учет управленческих способностей настоящих и будущих руководителей;
- учет и использование потенциала персонала;

Основываясь на факторах, влияющих в целом, на кадровую политику любой коммерческой организации, можно сформировать две группы факторов, относящихся к государственному вузу.

Во-первых, это внешние (объективные), не зависящие от конкретного образовательного учреждения, факторы, куда входят: особенности правового регулирования, причастность персонала к деятельности профессиональных и общественных объединений и т.д.

Во-вторых, внутренние (субъективные), такие как миссия, стратегия университета, предоставляемые условия труда, индивидуальные характеристики коллектива, организационная структура и стиль управления.

Оценка эффективности управления кадровым потенциалом традиционно основывается на использовании таких принципов, как [5]:

- вовлечение в процесс оценки эффективности всех заинтересованных лиц;
- согласование экономических и социальных показателей оценки принимаемых кадровых решений;
- сопоставление полученных результатов от реализации кадровых решений с оценкой затрат, обусловивших их достижение;

− проведение оценки окупаемости затрат, связанных с реализацией кадровых решений как в ближайшее время, так и в будущем.

Анализ вышеперечисленных принципов, дал основание авторам сформировать принцип кадровой политики государственного учреждения – принцип эффективности:

Кадровая политика должна быть направлена на формирование системы работы с кадрами, ориентированной на получение как экономического, так и социального эффектов, функционировать в рамках действующего законодательства и иметь динамический вектор развития.

Вместе с тем, несомненно, важным является тот факт, что Трудовое право РФ не обязывает субъектов хозяйствования прописывать и формировать кадровую политику. То есть её разработка и закрепление в локальных документах носит добровольный характер. Благодаря формализации такого документа для персонала становится ясна принятая система взглядов на цели, задачи, главные направления политики университета, не только в части управления персоналом.

Авторами предлагается закрепить кадровую политику соответствующим документом, носящем регламентированный характер, который будет включать следующие аспекты:

1. Общие положения.
2. Регулирующая нормативно-правовая база.
3. Цели и задачи, связанные со стратегией вуза.
4. Основные принципы и направления.
5. Пути реализации.

В общих положения раскрывается сущность понятия кадровой политики для вуза, определяются рамки, в которых состоит разработка концепции, прописывается, кем утверждается и регулируется данный документ.

Регулирующая нормативно-правовая база состоит из перечня документов, обязательных для применения деятельности государственного образовательного учреждения.

Далее закрепляются основные цели эффективной кадровой политики, базирующейся на создании и сохранении высокоэффективного трудового потенциала и задачи, являющиеся путем её достижений.

А также основные принципы, направленные на создание и развитие комплексной системы качественного и количественного планирования кадров с учетом потребностей и возможностей университета, которые в свою очередь являются элементами общей стратегии университета и коррелируют с основными направлениями реализации кадровой политики государственного вуза.

Последний немаловажный аспект – это реализация кадровой политики. Исходя из целей и задач, разрабатывается программа реализации, включающая в себя процедуры, методику и комплекс мероприятий по их достижению, с учетом ожидаемых результатов.

Данная концепция предполагает качественное развитие трудовых ресурсов в сочетании с общим принципом эффективной кадровой политики.

Значимым условием кадровой политики является то, насколько она отвечает задачам вуза, соответствует этапу его развития и степени адаптации к внешним и внутренним изменениям.

В связи с чем, опираясь на труды ученых в данной области, можно выделить следующие основные направления реализации кадровой политики государственного вуза [1]:

− совершенствование форм профессионального развития;
− применение современных методов управления карьерой;
− разработка программ по привлечению молодых специалистов;
− внедрение современных технологий оценки профессорско-преподавательского состава;
− формирование целостной системы поощрений и стимулов;
− развитие востребованности новых компетенций профессорско-преподавательского состава;
− соответствие профессиональным стандартам;
− совершенствование рейтинговых систем;
− развитие систем заработной платы с учётом показателей результативности;
− признание и вознаграждение профессорско-преподавательского состава, с учётом высоких результатов научно-педагогической деятельности.

Таким образом, необходимо формирование кадровой политики нового формата, обеспечивающей повышение кадрового потенциала государственного образовательного учреждения, ориентированного на результат.

Именно в этом случае, кадровая политика будет тесно связана с миссией, целями, задачами и иметь стратегическое для вуза значение, являясь одним из основных элементов его стратегии.

---

1. Антропов, В.А. Мониторинг качества подготовки кадров в вузе / В.А. Антропов, М.Г. Тарасян // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.

2. Варкулевич, Т.В. Организационные основы обеспечения устойчивого развития государственного вуза в условиях реформирования системы образования / Т.В. Варкулевич, М.В.Ослопова // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 4 (27).

3. Забелина, Е.В. Взаимосвязь типа организационной культуры с уровнем приверженности сотрудников вуза / Е.В. Забелина, Я.Н. Сизова // Психологические науки. – 2015 г.

4. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3710.

5. Электронный журнал Современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=24268.

Рубрика: Предпринимательство

УДК: [339.1:658]:005.21

СТРАТЕГИЯ КАК ИСТОЧНИК ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

Е.В. Герасюта
магистрант, 1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Что такое стратегия? Какова ее цель для торгового предприятия? Может ли стратегия стать источником повышения эффективности деятельности в предприятиях сферы торговли? На эти и другие вопросы можно найти ответы в данной статье.

Ключевые слова и словосочетания: *стратегия, торговое предприятие, торговля, рыночная экономика, разработка стратегии, стратегический менеджмент, стратегический план.*

THE STRATEGY AS A SOURCE OF INCREASING THE EFFICIENCY OF ACTIVITIES IN TRADE ENTERPRISES

E.V. Gerasyuta
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

What is strategy? What is its purpose for the trading enterprise? Can the strategy become a source of increasing the efficiency of activity in the enterprises of the sphere of trade? These and other questions can be answered in this article.

Keywords and phrases: *strategy, trade enterprise, trade, market economy, strategy development, strategic management, strategic plan.*

Торговля – системообразующий и комплексный сектор экономики. Стратегия торговли должна обеспечивать баланс целей различных заинтересованных групп, таких как: государство, потребители, производители, инвесторы и предприниматели в секторе торговли [1, с.19].

Рыночная экономика предъявляет новые требования к производственно-хозяйственной деятельности экономических субъектов, и, прежде всего, к управлению ими. При разработке стратегии развития организации требуется учитывать объективные факторы, которые определяют перспективы и односторонность имеющегося потенциала экономического роста. Формирование стратегии обеспечивается способностью моделировать ситуацию, предвидеть вектор и характер изменений, а также выявлять их необходимость [2, с.314].

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена необходимостью определения направлений формирования стратегии развития с целью укрепления рынка.

Изначально стратегия направлена на создание эффективной товаропроводящей системы, соответствующей требованиям инновационного сценария развития экономики и способствует модернизации экономики Российской Федерации.

Проблема повышения эффективности деятельности торговых предприятий особенно актуальна для российских предпринимателей, поскольку в условиях современной экономики стратегия развития и функционирования организации является неотъемлемым ресурсом, на основе которого выстраиваются долгосрочные планы по развитию и товаропроводящая инфраструктура.

По отношению к сектору торговли основными целями производителей являются возможность завоевать всех потенциальных потребителей (географический охват) с наибольшей эффективностью (высокой пропускной способностью каналов продаж) и минимальными издержками в системе дистрибуции. Основная цель потребителей – возможность получать качественные товары по доступным ценам и с хорошим качеством сервиса. Основные цели инвесторов и предпринимателей в секторе торговли – это максимизация прибыли и стоимости бизнеса [3, с.12].

Таким образом, основная цель стратегии – это создание эффективной товаропроводящей инфраструктуры, соответствующей требованиям инновационного сценария развития экономики РФ и способствующей модернизации экономики РФ в целом. Именно такая цель наилучшим образом позволяет достигнуть баланса интересов всех заинтересованных участников в секторе торговли.

Цель работы: провести исследование стратегии как источника повышения эффективности деятельности торгового предприятия.

Задачи исследования:

1. рассмотреть факторы, влияющие на эффективность процесса управления продажами;
2. выявить и формализовать взаимосвязь комплексной стратегии предприятия и стратегии развития продаж;
3. исследовать теоретические основы анализа оценки и разработки стратегии конкурентоспособности торговой организации;
4. провести анализ конкурентов;
5. разработать концепцию конкурентных преимуществ;
6. провести исследования в области особенностей и разработки инновационной стратегии, с выявлением состава внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность предприятия;
7. разработать и обосновать мероприятия по повышению эффективности деятельности торгового предприятия.

Анализ состояния торговых организаций показывает, что их функционирование столкнулось с множеством проблем, которые не могут быть решены традиционными методами на основе сложившихся дисциплинарных подходов. В условиях стремительного развития внешних факторов функционирования, риска и неопределенности использование прежних аналитических методов управления не дает положительных результатов.

Методы исследования, применимые к изучению данной темы:

- метод теоретического анализа и синтеза,
- системный и структурный анализ,
- методы изучения конъюнктуры рынка,
- метод статистического и экономического анализа.

Сегодня на всех уровнях управления хозяйственно-экономической деятельностью нашей страны понимают, что важно разрабатывать стратегические планы. Развитие рыночных отношений в современной России поставило вопрос об осуществлении стратегического планирования на всех уровнях экономической деятельности. Причём стратегическое планирование признаётся одним из главных и перспективных направлений управленческой деятельности специалистов менеджерского звена.

Значение стратегического поведения, позволяющего предприятию выживать в конкурентной борьбе в долгосрочной перспективе, резко возросло в последнее время. Все компании в условиях жестокой конкуренции, быстро меняющейся ситуации должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел внутри организации, но и вырабатывать стратегию долгосрочного выживания, которая позволила бы им не отставать от изменений, происходящих в их окружении.

Одной из важнейших задач для успешного функционирования торгового предприятия является создание стратегии для формирования эффективной системы продаж на предприятиях сферы торговли.

Определение стратегии для компании принципиально зависит от конкретной ситуации, в которой он находится. Однако существуют некоторые общие подходы к формулированию стратегии и некоторые общие рамки, в которые вписываются стратегии.

В широком смысле стратегия – это генеральное направление действия организации, следование которому в долгосрочной перспективе должно привести ее к цели. Но такое понимание стратегии справедливо только при рассмотрении на верхнем уровне управления организации. Для более низкого уровня в иерархии стратегия верхнего уровня превращается в цель, хотя для более высокого уровня она являлась средством.

Как показывает практика – не существует одной стратегии, подходящей для всех предприятий, как и не существует универсального стратегического управления. Любое предприятие уникально в своем роде, и процесс выработки стратегии для него уникален, так как он зависит от позиции компании на рынке, динамики ее развития, поведения конкурентов, потенциала и характеристик производимого товара, состояния экономики, культурной среды и другого. В то же время есть ряд основополагающих моментов, позволяющих говорить о некоторых обобщенных принципах осуществления стратегического управления. Всегда следует помнить, что стратегическое управление – в первую очередь продукт твор-

чества высшего руководства, но в то же время можно говорить и о некой теории стратегического управления, знание которой позволяет более эффективно осуществить управление организации.

Стратегия предполагает разработку обоснованных мер и планов достижения намеченных целей, в которых должны быть учтены научно-технический потенциал фирмы и ее производственно-сбытовые нужды. Стратегический план должен обосновываться обширными исследованиями и фактическими данными. Поэтому необходимо постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об отраслях народного хозяйства, рынке, конкуренции и т.д. Кроме того, стратегический план придает фирме определенность, индивидуальность, которые позволяют ей привлекать определенные типы работников и помогают продавать изделия или услуги. Стратегические планы должны быть разработаны таким образом, чтобы они оставались не только целостными в течение длительного времени, но и сохраняли гибкость. Общий стратегический план следует рассматривать как программу, направляющую деятельность фирмы в течение продолжительного периода времени, с учетом постоянных корректировок в связи с постоянно меняющейся деловой и социальной обстановкой.

Стратегический менеджмент позволяет руководству организаций и предприятий своевременно выявлять всевозможные риски вблизи границ своих интересов и управлять ими путем рационального использования ограниченного объема ресурсов.

Эффективно реализованный стратегический менеджмент в условиях глобализации и интернационализации экономических процессов, когда большая часть товаров и услуг стала доступной потребителям любой страны, позволяет организациям и фирмам максимально точно определить запросы целевых групп покупателей, сделать их своими постоянными клиентами.

Таким образом, стратегический менеджмент является эффективным инструментом управления, позволяющим организациям и фирмам выработать и реализовать долгосрочную стратегию усиления своих позиций на динамично развивающихся рынках [4, с.165].

Для того, чтобы обосновать актуальность темы исследования через проверку в реальных условиях рассмотрим стратегию развития продаж ООО «Империя».

ООО «Империя» – компания, специализирующаяся на продаже алкогольной продукции.

Эффективность продаж – это «проблемное поле» данного исследования. Актуальность эффективности продаж строится из нескольких составляющих:

1. Работа с клиентами — неотъемлемый и очень важный этап продаж. Многие компании редко отслеживают изменения поведения потребителей и модели потребления, неторопливо реагируют на них и не оценивают результаты работы по группам клиентов. Тем не менее такой рычаг управления доходами создает живую связь с покупателями, что позволяет понимать причины их ухода и целенаправленно повышать объемы продаж.

За последние пять лет полностью изменились вид и способ получения клиентами информации о новых продуктах и принятие ими решений о покупках. Для того, чтобы повысить объемы продаж важно изучать и понимать потребности клиентов, повышать качество их обслуживания. Современные информационные технологии за счет того, что позволяют получать большое количество данных о клиентах, должны помочь отделам по работе с клиентами выстраивать с ними тесные взаимодействия. В связи с жесткой конкуренцией недостаточно просто иметь данные о клиентах, их необходимо анализировать и использовать для принятия обоснованных решений. Ведь наиважнейший фактор для стратегических целей и результатов компании всегда будут оставаться – удовлетворенные сервисом и вниманием клиенты. А на растущих и зрелых рынках алкогольной продукции именно обслуживание клиентов — один из важнейших стратегических отличительных признаков компании. Однако на практике такой подход редко реализуется, поскольку предполагает принципиальные изменения компании в целом, а не только отдела продаж, маркетинга и снижение затрат. Приносящая плоды работа с клиентами должна стать приоритетом высшего руководства, а соответствующие отделы наряду с оперативной деятельностью — принять на себя стратегическую ответственность. И при наличии механизма реализации таких подходов изменения возможны в лучшую сторону.

Поднимутся ли продажи зависит от эффективности обслуживания клиентов. Для эффективного обслуживания необходимо проводить регулярные диалоги с клиентами и из каждого контакта делать выводы. Подход к клиентам меняется. Если раньше в целях экономии служба клиентов пыталась как можно быстрее закончить телефонный разговор с одним клиентом, переключившись на другого, то сегодня важен аналитический контакт с клиентами.

В целях экономической целесообразности необходимо разрабатывать конкретные мероприятия по реализации стратегии для определенных сегментов клиентов. Поэтому основным компонентом стратегии является образование сегментов покупателей — группировка клиентов по их потребностям и фазам жизненного цикла как базис для управления клиентской аналитикой. Особенно это касается мероприятий по маркетингу, сбыту и сервису клиентов. При этом уровень сервиса по сегментам клиентов может быть различным.

2. Ценовая политика. Переход к рыночной экономике обусловлен необходимостью правильной ориентации в ценовой конъюнктуре рынка и проведения собственной для компании ценовой политики.

В связи с этим для ООО «Империя» особую актуальность при установлении цен на товар приобретает выбор адекватного метода ценообразования.

При установлении цены на товар ООО «Империя» должно решать такие цели как:

- увеличить спрос на продукцию;
- максимизировать текущую прибыль;
- максимизировать оборот;
- установить ценовые барьеры для новых конкурентов.

Такой подход к ценообразованию говорит о том, что если установить цену на товар, которую покупатель готов заплатить, т.е. ценообразование основанное на спросе. Но покупатели практически никогда не говорят, сколько они готовы заплатить. Продавцы сами называют цену. При назначении цен можно полагаться на цены аналогичных товаров. Высокая цена зачастую оправдана качеством, дизайном и другими критериями. Следуя данной системе лучше всего назначать высокую цену и давать скидку, а не продавать сразу по приемлемой цене.

3. Конкуренция. Конкурентные преимущества организации закладываются уже на стадии постановки целей и разработки стратегии. Сейчас, когда рост компаний во всем мире замедлился, конкурентные преимущества имеют решающее значение, а поведение конкурентов на рынке говорит, что динамика конкуренции стала гораздо богаче [5, с. 198].

Только в ходе конкуренции становится ясно, насколько нововведения компании, выработка общей корпоративной культуры или реализация выбранной стратегии способствуют ее продажной эффективности.

При выработке конкурентной стратегии развития необходимо не только по возможности более полно представлять себе сильные и слабые стороны фирмы, ее позицию в отрасли, но и структуру. Конкурентное преимущество является ключевым стратегическим фактором успеха, определяющимся в процессе планирования деятельности предприятия при анализе его альтернатив.

Таким образом, конкурентное преимущество служит основанием для борьбы предприятия на конкурентном рынке.

4. Ассортиментная политика компании подразумевает опору на продукцию как отечественного производителя:

- ОАО Ликеро-водочный завод «Ярославский»,
- ООО «Кизлярский коньячный завод»,
- АПФ Фанагория,
- «КиН»»
- Русвинторг
- Арома и др.

А так же элитного алкоголя. Компания является главным дистрибьютором Перно Рикар Русь и Компании СИМПЛ.

5. Товарооборот. Стратегический анализ товарооборота предприятия оптовой и розничной торговли должен предусматривать как социально-экономическое развитие обслуживаемого участка или региона, так и производственные возможности поставщиков и планируемые объемы и структуру поставок товаров из других регионов страны или из-за рубежа. В процессе анализа предприятию необходимо обосновать ценовую стратегию, а следом рассчитать степень ее влияния на конечные результаты предприятия опта и розницы. В связи с этим на заключительном этапе анализа товарооборота предприятия оптовой торговли должна выявить резервы для увеличения оптового товарооборота.

6. Документооборот. В ООО «Империя», как и в любой торговой организации, реализация продукции оформляется товаросопроводительными документами, предусмотренными условиями поставки товаров и правилами перевозки грузов:

- накладной,
- товаротранспортной накладной,
- железнодорожной накладной или коносаментом.

Необходимо, чтобы все эти документы готовились быстро, аккуратно и самое главное правильно. Для этого необходимо оптимизировать работу отдела первичной документации [6, с. 256].

Подводя итог, можно сделать вывод, что в нынешних условиях потребительского рынка страны и сильного роста влияния услуг в экономике, ключевую роль в осуществлении экономических задач призвана сыграть сфера торговли. В такой ситуации торговле присуще интенсивное развитие, повышение требовательности со стороны покупателей к качеству обслуживания и ассортименту товаров.

Актуальной проблемой на сегодня является повышение эффективности деятельности организаций торговли, которые характеризуются нестабильностью как внешней, так и внутренней среды и обострившейся конкуренцией.

В таких условиях организации трудно ориентироваться в рыночной экономике, что приводит не только к возрастанию роли управления, но и к качественным изменениям во всей структуре и методах управления и как следствие – повышению эффективности деятельности компании в целом.

Создание стратегии для формирования эффективной системы продаж на предприятиях сферы торговли и улучшения эффективности деятельности всего предприятия напрямую связаны со стратегией повышения эффективности деятельности предприятия в целом.

1. Афанасьев, С.А. Разработка стратегии развития предприятия оптово-розничной торговли: автореф. дис. … канд. экон.наук: 08.00.05 / С.А. Афанасьев. – Новосибирск, 2013 – 19 с.
2. Жемчугов, А.М. Сильная стратегия предприятия. Разработка и реализация // А.М. Жемчугов, . М.К. Жемчугов // Стратегический менеджмент. – 2014 – №4.
3. Крамарев, А.Н. Стратегическое планирование / А.Н. Крамарев// Иркутская газета. – 2015.
4. Лаптев, Е.О. Модели построения стратегии / Е.О. Лаптев // Маркетолог. – 2014. – № 5.
5. Попович, А.М. Формирование стратегии развития как процесс создания конкурентного преимущества компании // А.М. Попович, И.С.Хвоина // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». – 2014. – №3.
6. Шишкова, Е.А. Способы оценки эффективности реализации стратегии развития компании / Е.А. Шишкова // Экономический журнал. – 2015. – №26.

Рубрика: Экономика и организация предприятия. Управление предприятием

УДК 658.15

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КВАЛИМЕТРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЫБОДОБЫВАЮЩИХ КОМПАНИЙ

К.С. Егорова
магистрант, 2 курс

Т.К. Мирошникова
доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В настоящее время актуальным является осуществление финансово-хозяйственного анализа в целях мониторинга и контроля деятельности компании. Автор предлагает использовать в качестве метрик такие факторы, которые отражают специфику именно рыбной отрасли для анализа деятельности рыбодобывающего предприятия с помощью квалиметрической модели, включающей такие нетрадиционные факторы как освоение квот, достаточность трудовых ресурсов для выполнения промыслового задания, залоговые обязательства и прочие.

Ключевые слова и словосочетания: *квалиметрия, модель оценки, финансово-хозяйственная деятельность предприятия, рыбодобывающая компания.*

THE USING OF QUALIMETRIC METHODS FOR ASSESSING THE FINANCIAL AND ECONOMIC PERFORMANCE OF FISHING COMPANIES

K.S. Egorova
undergraduate, 2 year

T.K. Miroshnikova
Associate Professor of Management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The topic of carrying out financial and economic analysis for monitoring and controlling the company's activities is extremely popular. The author suggests analyzing the activity of fishing enterprises using the qual-

imetric model, and pay attention to such factors as the development of quotas, the adequacy of labor resources for the fulfillment of a fishing assignment, pledge obligations and others.

***Keywords and phrases**: qualimetry, valuation model, financial and economic activity of the enterprise, fishing company.*

Мировое значение рыбной продукции глубоко рассмотрено в исследовании Продовольственной и сельскохозяйственной организации объединенных наций «Состояние мирового рыболовства и аквакультуры 2016. Вклад в обеспечение всеобщей продовольственной безопасности и питания». Согласно данному исследованию, доля рыбы и рыбных продуктов в продовольственном балансе мира растет и достигает исторического максимума.

В среднем в мире потребляется 18 кг рыбопродуктов на душу населения. За счет рыбы обеспечивается до 20% ежедневного потребления животных белков трех миллиардов человек. Сектор рыболовства и аквакультуры является важным источником занятости и дохода – он поддерживает источники средств к существованию 12 процентов мирового населения.

Сырьевая база является основой для развития рыбной промышленности в России. Значение рыбной отрасли определяется не только тем фактом, что рыба и рыбопродукты являются источниками ценных белков и элементом сбалансированного питания, но и количеством рабочих мест, которые создаются благодаря данной отрасли.

Китай остается крупнейшим рыбодобытчиком в морском промышленном рыболовстве. Следующими по значимости в данной области выступают Индонезия, Соединенные Штаты Америки и Российская Федерация.

Добыча рыбы и морепродуктов происходит в пяти бассейнах, а именно: Дальневосточном (67% от улова страны в 1997 г.), Северном (20%), Западном (Калининградская область) (7%), Азовском (3%), Каспийском (3%).

Основной методикой при проведения любого финансового анализа компании является методика, разработанная на основе Приложения к Регламенту предоставления кредитов юридическим лицам Сбербанком России для определения финансового состояния и степени кредитоспособности Заемщика. Целью проведения анализа по данной методике является определение возможности, размера и условий предоставления кредита.

Данная методика используется также и арбитражными управляющими при процедуре «наблюдения», в соответствии с Правилами проведения арбитражным управляющим финансового анализа (утверждены Постановлением Правительства РФ №367 от 25.06.2003 г.).

Она может быть использована для оценки финансового-хозяйственного состояния любой компании и имеет как плюсы, так и минусы. Так, например, показатели ликвидности трактуются как «краткосрочная дебиторская задолженность» однако в настоящих бухгалтерских формах, составляемых компаниями, не имеется данного показателя, и вся дебиторская задолженность анализируется в статье «Дебиторская задолженность». Таким образом, данный показатель может исказить результат расчета и некорректно дать представление о финансово-хозяйственной деятельности компании.

Кроме того, данная методика имеет общий характер и не учитывает специфику отрасли компании. При проведении финансового анализа не отражаются такие показатели, которые влияют на деятельность рыбодобывающих компаний, а именно наличие квот, процент освоения квот, насыщенность кадрами. Для рассмотрения финансово-хозяйственной деятельности рыбодобывающей компании было предложена использование квалиметрической модели.

Квалиметрия (от лат. qualis – какой по качеству и греч. метрео – мерить, измерять) – научная дисциплина, объединяющая методы комплексной количественной оценки качества объекта. Квалиметрия является составной частью квалитологии – науки о качестве. Первоначально объектом квалиметрических оценок была промышленная продукция (товары, работы, услуги). В современных экономических условиях области применения квалиметрии значительно расширились. Кроме оценки качества продукции квалиметрические методы стали использоваться в маркетинговых исследованиях при оценке конкурентоспособности товаров и объектов интеллектуальной собственности (материальных и нематериальных активов).

В общем случае квалиметрическая модель состоит из многоуровневого дерева свойств, коэффициентов весомости, абсолютных и относительных показателей свойств. Вычисления интегрального показателя оцениваемого объекта и разрабатывается по стандартному алгоритму: составление иерархической структурной схемы («дерева»), расчет коэффициентов весомости свойств всех уровней и величины погрешности расчета коэффициентов весомости, определение значений абсолютных и относительных показателей свойств, приведение абсолютных свойств к единому сопоставимому масштабу измерения, светка модели и вычисление интегрального показателя.

Научная новизна использования квалиметрических методов заключается в обосновании необходимости использования системного подхода к оценке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, при котором помимо стандартных факторов платежеспособности, финансовой устойчивости учитываются факторы оценки финансово-хозяйственной деятельности именно рыбодобывающей компа-

нии, такие как процент освоения квоты, достаточность трудовых ресурсов на выполнение промыслового задания, достаточно инвентаря.

Остановимся более подробно на составлении иерархической структурной схемы свойств, поскольку ее правильное построение является важнейшим условием получения достоверных результатов оценки.

В теоретической квалиметрии качество интерпретируется, как некоторая иерархическая совокупность свойств. Качество как некоторое наиболее обобщенное, комплексное свойство объекта рассматривается на самом низком, нулевом уровне иерархической совокупности свойств, а составляющие его менее обобщенные свойства – на более высоких уровнях иерархии. Возникает так называемое иерархическое дерево свойств, число уровней рассмотрения которого может неограниченно возрастать. В общем случае разработка иерархической структуры свойств осуществляется до такого уровня, на котором находятся не разлагаемые на какие-либо другие, менее общие свойства, т.е. до уровня элементов системы.

Необходимым условием достоверности результатов, получаемых посредством квалиметрического метода, является соблюдение ряда принципов. Первый принцип заключается в необходимости и достаточности числа свойств в группе. Каждое свойство, входящее в группу свойств, должно быть необходимым для адекватного описания связанного с этой группой сложного свойства, расположенного на дереве свойств на один ярус ниже; и, одновременно, количество этих свойств должно быть достаточным для обеспечения указанного выше адекватного описания. Второй принцип предполагает, что декомпозиция сложного свойства на группу свойств есть частный случай их классификации, то для всех свойств, входящих в группу, должен быть единый, т.е. общий для них, признак классификации. Третий принцип определяет, что каждое свойство, входящее в группу свойств, должно быть независимым по отношению к любому другому свойству из этой группы.

Ниже приведено дерево свойств модели для оценки финансово-хозяйственной деятельности рыбодобывающего предприятия.

Свойства первого уровня для модели были определены как финансовая устойчивость, платежеспособности компании, экономический эффект, состояние основных средств и оценка компании, во время исполнения последнего промыслового задания.

Представим свойства вторых уровней.

Для свойства финансовой устойчивости были выделены следующие показатели, его определяющие: процент собственного капитала в составе баланса компании, доля просроченной дебиторской задолженности в составе общей суммы дебиторской задолженности, доля просроченной кредиторской задолженности в обязательствах компании и показатель отношения дебиторской задолженности к совокупным активам.

При расчете показателя процента собственного капитала в составе баланса компании предлагается учитывать собственный капитал (раздел III баланса) без учета показателя «Переоценка внеоборотных активов», так как последний данный показатель имеет высокие значения на компаниях с высоким показателем внеоборотных активов, что может искажать представление о данном показателе. В целом предложенный коэффициент является вариантом принятого и широко используемого показателя автономии. Общепринятое нормальное значение коэффициента автономии в российской практике: 0,5 и более (оптимальное 0,6-0,7). Таким образом, идеальный вариант данного показателя так же составляет 0,5 и более.

Доля просроченной дебиторской задолженности в составе общей суммы дебиторской задолженности. Так как с 2011 года в балансе компании больше не разделяются показатели краткосрочной и долгосрочной задолженностей, компания должна вести учет по их срокам. Процент долгосрочной задолженности (по закону долгосрочная задолженность является таковой если задолженность не была уплачена в течении 1 года) должен составлять не более 30% от суммы дебиторской задолженности.

Показатель доли просроченной кредиторской задолженности в обязательствах компании является одним из главных показателей, влияющих на основную деятельность компании. Контроль за кредиторской задолженностью должно быть одним из приобретённых направлений деятельности компании. При наличии задолженности перед персоналом, компания может потерять работников и «недобрать» людей при выполнении следующего промыслового задания. Наличие задолженностей по налогам и сборам грозит налоговой проверкой, и последующим банкротством, при активном вмешательством налоговой. Задержка оплаты долга перед поставщиками может привести к том что поставщики подадут заявление в суд на банкротство. Данное ходатайство может быть оспорено, однако репутация компании будет испорчена, что может повлиять на дальнейшее сотрудничество компании с финансовыми учреждениями. Основным критерием в данном показателе является: наличие более 30% задолженности, сроком от 1 года, в составе кредиторской задолженности.

Для свойства «Платежеспособности компании» были выделены следующие показатели, его определяющие: показатель соотношения суммы готовой продукции, краткосрочной дебиторской задолженности, денежных средств к краткосрочной кредиторской задолженности, показатель соотношения ликвидных оборотных активы и основных средств к обязательствам компании, наличие залоговых обязательств, наличие задолженностей по кредиту.

Следует отметить, что существуют ситуации, когда компания, имеющая положительные доходы, имеет большое количество залоговых обязательств, которые не отражены в балансе, однако могут су-

щественно испортить финансовое положение компании, если компания-заемщик не выполняет свои кредитные обязательства.

Для свойства экономического эффекта были выделены следующие показатели, его определяющие: рост выручки, рентабельность, наличие положительного финансового результата без субсидий государства и доля всех расходов в составе доходов.

Рентабельность предприятия становится ключевым показателем анализа деятельности бизнес-проекта, который помогает понять насколько окупятся вложенные в него средства. Правильно рассчитанные показатели по нескольким факторам и статьям используются предпринимателем для составления бизнес-плана, при ценообразовании на услуги или товары, для общего анализа на рабочем этапе. Вычисление осуществляется в процентах или используются в форме числового коэффициента: чем больше число, тем выше рентабельность работы предприятия.

На показатель доли всех расходов в составе доходов особенно пристально обращают внимание налоговые органы. Согласно данным налоговых органов, если сумма расходов равна либо более 83% от доходов – это уже налоговый риск и повод для налоговой проверки.

Для свойства «Состояние основных средств компании» были выделены следующие показатели, его определяющие: средний возраст судов компании, процент основных средств в составе баланса, износ основных средств, наличие рыбодобывающей базы, наличие законсервированных основных средств.

Фактор процента основных средств имеет большое значение для анализа компании, так как компания, занимающаяся рыбодобычей, значение показателя должно быть более 50% в составе баланса.

Основные средства (фонды) используются долгие годы и утрачивают свои свойства постепенно, то есть подвергаются износу. Износ основных средств, это еще и потеря первоначальной стоимости. Законодательными актами не предусмотрено нормативное значение для коэффициента износа. Показатель нормы каждое предприятие определяет индивидуальное, его значение фиксируется в положениях учетной политике. Практика показывает, что большинство организаций считают значение 50% граничной нормой изношенности основных фондов.

Наличие у компании законсервированных основных средств может говорить не только об эффективной организации деятельности компании, но и том, что компания может не до конца получать доход с данного объекта – аренда, продажа если объект не может быть использован в дальнейшем.

Для свойства «Оценка деятельности компании, во время исполнения последней путины» были выделены следующие показатели, его определяющие: обеспеченность компании материальными запасами, достаточность трудовых ресурсов для оправки судна в рейс на выполнение промыслового задания, процент освоения квоты.

Показатель обеспеченности компании материальными запасами необходимо рассматривать в разрезе инвентаря и недорогостоящего оборудования, которое не вошло в состав основного средства, но влияет на работу компании при выполнении промыслового задания. Основным критерием в данном показателе является: наличие нового инвентаря, рассчитанного на каждого сотрудника, на промысловом задании.

Достаточность трудовых ресурсов для оправки судна в рейс на выполнение промыслового задания. Рыбодобывающие компании, которые расположены в Камчатском крае, а именно в селах и поселках городского типа могут иметь недостаток трудовых ресурсов, а именно старших механиков, электриков, электромехаников и т. д, то есть специалистов непосредственно относящиеся к ремонту оборудования и самого судна во время промысла.

Процент освоения квоты. Вылов рыбы может превышать квоту, но и компания может не освоить ее вследствие неправильной организации промысла, недостатка основных средств и прочие. Согласно опросу, проведенному среди 2-3 рыбодобывающих компаний процент освоения квоты должен составлять 85–100%.

Использование квалиметрических методов достаточно полно отражает финансово-хозяйственную деятельность предприятия при учете вышеприведенных факторов. В целом в процессе разработки модели были учтены факторы, представленные в методике, а также, что является авторским вкладом в исследование, было предложено использование в качестве метрик модели такие факторы, которые отражают специфику рыбной отрасли как освоение квот, достаточность трудовых ресурсов для выполнения промыслового задания, залоговые обязательства и прочие.

1. Бланк, И.А. Финансовый менеджмент: учебный курс / И.А. Бланк – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2014. – 365 с.

2. Елиеева, И.И. Статистика: учебный курс / И.И. Елисеева. – СПб.: Питер, 2015. – 370 с.

3. Кунин, В.А. Практический курс управления финансами: учебник / В.А. Кунин – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2011. – 280 с.

4. Эрхард, М. Имущество / М. Эрхард; пер. с англ. под ред. канд. экон. наук. Е.А. Дорофеева. – 12-е изд. – СПб.: Питер, 2016. – 562 с.

Рубрика: Управление персоналом

УДК 331.101.3

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ «JOB CRAFTING» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

К.С. Скоморошко
магистрант, 2 курс

Н.А. Царева
канд. полит. наук, доцент кафедры управления

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Статья посвящена раскрытию нового подхода к организации рабочего процесса, который позволит улучшить бизнес-показатели компании за счет большей удовлетворенности сотрудников своей работой. Раскрывается понятие jobcrafting, как стратегия изменений условий и содержания работы, предназначенного для рядового сотрудника, самим сотрудником с целью повышения значимости работы и улучшение восприятия рабочих задач. Рассматриваются преимущества применения jobcrafting и способы влияния сотрудников на внедрение изменений в свою ежедневную работу. Проведено исследование, где раскрывается зависимость возможности влияния сотрудников на изменение своего рабочего процесса и эффективность бизнеса на примере конкретной компании.

Ключевые слова и словосочетания: крафтинг, вовлеченность и эффективность сотрудников, создание задачи, реляционный крафтинг, когнитивный крафтинг.

USING MODERN STAFF-TECHNOLOGY "JOB CRAFTING" TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF STAFF

K.S. Skomoroshko
undergraduate, 2 year

N.A. Tsareva
Candidate of political sciences, associate professor of the department of management

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article is devoted to the disclosure of a new approach to the organization of the workflow, which will improve the business performance of the company due to greater employee satisfaction with its work. The concept of job crafting is disclosed as a strategy for changing the conditions and content of work intended for an ordinary employee by the employee himself with the aim of increasing the importance of work and improving the perception of tasks by the employee. The advantages of using job crafting and ways to influence employees to implement changes in their daily work are considered. A study has been conducted, which reveals the dependence of the possibility of employees' influence on the change in their workflow and the effectiveness of business on the example of a particular company.

Keywords and phrases: *job crafting, involvement and efficiency of employees, task crafting, relational crafting, know-how withrafting***.**

В реалиях сегодняшнего рынка труда большинство компаний осознают, что необходимо работать над привлекательностью бренда компании, чтобы завоевывать лучшие кадры и также работают над удержанием ценных кадров. Создаются культура развития и культура быстрой адаптивности, легкая рабочая атмосфера, где удобно взаимодействовать с коллегами, создаются рабочие места по типу «co-working», используется стратегия «job crafting». Все эти инструменты направлены на повышение эффективности организации в рамках высоко-динамичного рынка, а также повышения уровня вовлеченности персонала и лояльности к компании, большей нацеленности на результат и формирования у работника желания делать больше, чем от него требуют.

Впервые, о стратегии «jobcrafting» появилась информация в 2001 году. Ее представили американские психологи Даттон Д.Е. и Взеснивски А. По их мнению, job crafting – это процесс, посредством которого сотрудники активно пересматривают и изменяют свою работу, чтобы сделать ее более значимой для себя [1, с.4]. Их исследование было построено на изучении отношения сотрудников к их работе, роль сотрудников в трудовой деятельности компании и влияние работы персонала на результат организации в целом. В ходе исследования были сделаны выводы о том, что сотрудники, которые чувствовали важность своей работы и могли определить свой вклад в результаты организации, были абсолютно лояльны к своей компании и значительно эффективнее, чем те, кто считал свою работу скучной и не важной. Job crafting рассматривается еще как то, что делают работники, чтобы переопределить и переосмыслить свою работу, чтобы сделать ее более лично значимой для них [2, с.285]. М. Тимс и А. Беккер определяют job crafting как самостоятельные изменения, которые делают сотрудники, чтобы уравновесить их ожидания от работы и предложение работодателя с их личными потребностями и способностями [3, с.27]. Важно отметить, что job crafting связан не с перепроектированием работы в целом, а с изменением определенных аспектов работы в границах конкретных заданий.

Job crafting может привести к созданию большей автономии в работе, с помощью которой работник будет чувствовать большую ответственность за свою работу, и, как следствие будет больше мотивирован на то, чтобы сделать больше усилий для выполнения рабочего задания. Изменения могут также включать в себя более мелкие изменения, которые влияют на достижение краткосрочных рабочих заданий. Главной характеристикой job crafting является то, что сотрудники меняют свои задачи или другие рабочие характеристики по собственной инициативе. Это отличает job crafting от других подходов к реорганизации снизу-вверх.

Существуют три различных способа, которые возможно использовать при стратегии job crafting:

– создание задачи,

– реляционный крафтинг

– когнитивный крафтинг.

Если говорить о первом способе, то он включает в себя изменение границ задания, выполняя большее или меньшее количество задач, расширяя или уменьшая объем задач и изменяя способ выполнения задач. Основываясь на задачах, которые считаются значимыми, перепроектируются нежелательные задачи, использую различные методы и технологии, которые могут помочь сделать выполнение работы в соответствии с интересами и сильными сторонами сотрудника. Например, специалист по обслуживанию клиентов, обладающий техническими навыками и знаниями, оказывает помощь своим коллегам в решении вопросов ИТ.

Реляционный крафтинг предполагает пересмотр социальных отношений, которые существуют на рабочем месте, путем изменения уровня или характера взаимодействий с коллегами. Смысл в том, что необходимо адаптировать свои рабочие отношения придавая каждой коммуникации смысл и цель взаимодействия. Например, новый сотрудник целенаправленно устанавливает контакт с самыми успешными сотрудниками в его подразделении с целью наиболее быстрой адаптации и получение необходимого опыта. Изменение значения социальных отношений предполагает перестроение отношений в позитивном ключе, взаимодействуя с теми, кто может предоставить новую информацию, опыт и помощь в достижении личных целей.

Когнитивный крафтинг включает в себя изменение мышления о своей работе, изменяя то, как воспринимается задание. Рассматриваются задачи как часть коллективного целого, как вклад в достижение общих целей. Этот способ подразумевает изменения в личности. В этом случае можно дать возможность принимать самостоятельно решения, что поможет сотруднику расширить свои представления о целях и сфере деятельности своей работы. Он будет больше вовлечен в рабочий процесс, если будет чувствовать ответственность за сделанные им решения. Необходимо создать атмосферу, где сотрудник сможет пересмотреть отношение к работе, сопоставлять свои личные ценности с рабочим функционалом, личные желаемые результаты с рабочими результатами, создавая тем самым значимую работу. Например, новый сотрудник целенаправленно устанавливает контакт с самыми успешными сотрудниками в его подразделении с целью наиболее быстрой адаптации и получение необходимого опыта.

Был проведен опрос среди сотрудников банка ООО «Русфинанс Банк» на определение уровня вовлеченности персонала UWES и по изменениям, которые сотрудник вносит в свою работу. Ниже в таблице приведены результаты опроса.

Таблица 1

Уровень вовлеченности по шкалам. Методика «Утрехтская шкала вовлеченности»

Шкалы вовлеченности	Среднее значение	Возможный максимум	Стандартные отклонения	Фактические отклонения
Энергичность	5,07	5,83	0,83	0,76
Преданность	3,7	6	0,9	2,3
Погруженность	4,84	5,83	0,84	0,99

Самый высокий показатель, как мы видим из таблицы, это энергичность. Это говорит о том, что у сотрудников есть потенциал выполнять больше рабочих задач и есть готовность к большей нагрузке. Если говорить о наименьшем показателе, то это преданность. Данный показатель показывает нам, что сотрудники не держатся за свое место и легко могут уйти из компании, согласившись на другое предложение о работе. Сотрудники не имеют психологической привязанности к своей работе и относятся к своему функционалу посредственно.

Данные следующего опроса показывают, какие изменения вносят на периодической основе сотрудники в свои рабочие задачи.

Таблица 2

Результаты опроса по шкале изменений в работе (job crafting)

Шкалы изменений	Среднее значение	Возможный максимум	Стандартные отклонения	Фактические отклонения
Увеличение структурных ресурсов	4,4	5	0,796	0,53
Снижение напряжения	3,2	5	0,88	1,8
Улучшение социальных отношений	3,8	5	0,91	1,2
Усложнение рабочих задач	4	5	0,704	1

Результаты, отраженные в таблице, говорят о том, что сотрудники Русфинанс банка больше всего пытаются вносить изменения в увеличение структурных ресурсов. К этому показателю относится самообучение на рабочем месте, использование потенциала в полную силу, самостоятельное решение рабочих вопросов. Самое большое отклонение мы имеем в шкале снижение напряжения. К этому показателю относятся такие изменения, как забота о том, чтобы сделать свою работу менее напряженной и эмоциональной, снижение контактов с людьми, которые негативно влияют на сотрудника, не принимать сложных решений, которые эмоционально истощают сотрудника. Данная шкала говорит о том, что сотрудники в банке каждый день встречаются со стрессом в своей работе и на данный момент предпринимают наименьшие усилия по улучшению ситуации. Это несет определенные риски, так как истощившись эмоционально сотрудник может покинуть компанию в поисках менее эмоциональной работы.

Данные двух таблиц находятся в прямой зависимости друг от друга. Стрессовая атмосфера на работе может являться одной из причин низкого показателя «преданность» к компании. Проделав определенную работу по улучшению показателя «снижение напряжения», сможем проследить улучшения показателя «преданность». Таким образом можно легко отслеживать те моменты, которые необходимо улучшать и создавать атмосферу, где сотрудники самостоятельно смогут улучшать отношение к своей компании и функционалу.

Организации, которые желают преуспеть в стратегии job crafting и прирасти в эффективности своих сотрудников, необходимо делать акцент в управлении персоналом на автономии персонала, создание индивидуальных планов развития, погружение сотрудников в стратегию компании и поддержку инициатив от персонала, а также на создание правильной атмосферы и культуры, где позитивно будет восприниматься стратегия.

1. Bakker A., Demerouti E. Towards a model of work engagement.// Career Development International.2008. Vol.3, No.3

2. Bakker A.B., Rodriguez-Munoz A., Sanz Vergel A.I. Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement.// Human relations. 2016. Vol.69(1)

3. Bakker A. Daily Fluctuations in Work Engagement: An Overview and Current Directions.// European Psychologist.2014. Vol. 19, No.4

4. Tims M., Bakker A.B. Job design and employee engagement.// European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010. Vol.18

Рубрика: Предпринимательство

УДК [338.46:640.43]:005.21

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Л.О. Чернышева
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В работе представлены существующие научные взгляды, идеи, оценки и подходы в указанной области исследования, которые служат основой для изучения вопроса устойчивости развития в современных условиях. Однако они определяются требованиями внутреннего развития предприятия и его взаимодействия с внешней средой, что предполагает формирование стратегии для адаптации к постоянно меняющимся экономическим, социальным и иным составляющим.

Ключевые слова и словосочетания: *устойчивое развитие, стратегия устойчивого развития, ресторанный бизнес, стратегическое управление.*

THE FORMATION OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE RESTAURANT BUSINESS THE PROBLEM OF FORMING SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY

L.O. Chernyshova
undergraduate, 2 year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

There are scientific views, ideas, assessments and approaches in this area of research, which serve as a basis for studying the issue of sustainability of development in modern conditions. However, they are determined by the requirements of the internal development of the enterprise and its interaction with the external environment, which implies the formation of a strategy for adapting to the constantly changing economic, social and other components.

Keywords and phrases: *устойчивое развитие, стратегия устойчивого развития, ресторанный бизнес, стратегическое управление.*

Существующие научные взгляды, идеи, оценки и подходы в указанных областях исследований служат основой для изучения вопроса устойчивости развития в современных условиях. Однако они определяются требованиями внутреннего развития предприятия и его взаимодействия с внешней средой, то есть предполагают адаптацию к постоянно меняющимся социальным, экологическим, экономическим и иным составляющим. Следует отметить, что до настоящего времени еще не сформирован единый методический подход к трактовке категории «устойчивое развитие субъекта ресторанного бизнеса», вопросы разработки и реализации стратегии устойчивого развития предприятий ресторанного бизнеса освещены недостаточно, нет полного понимания необходимых для ее реализации условий, механизмов и программ.

В настоящее время российские предприятия сферы услуг ресторанного бизнеса функционируют в условиях ужесточения конкуренции, сопряженной с глобализацией мирового экономического кризиса [1, с. 277]. В связи с этим, появляется необходимость углубленного изучения вопроса формирования устойчивой стратегии предприятий ресторанного бизнеса. Такие факторы, как: нестабильность уровня экономической активности, характеризуемой движением цен, валютного курса, процентных ставок, заработной платы, а также динамикой производства и потребления, повышение требований потребителей к качеству и ассортименту меню, стремительным обновление ассортимента производимой продукции под воздействием инновационных технологий, возрастание роли человеческого капитала, рост неопределенности и так далее – приводят к переосмыслению понятий стратегического управления предприятиями, обеспечивая их устойчивое развитие и актуализацию исследований в этой области.

В условиях состояния, в котором находится рынок услуг в настоящее время, главная цель для предприятия, деятельностью которого являются кафе и рестораны – не прекратить существование, то есть выживание в нестабильной ситуации внутренних и внешних факторов, что приводит к необходи-

мости сформировать предпосылки для дальнейшего перспективного прибыльного функционирования. Задачи данной статьи – рассмотреть сущность и значение устойчивого развития в сфере услуг и обозначить его применение в перспективе формирования и развития для успешного функционирования предприятия ресторанного бизнеса.

Основной составляющей эффективного и качественного управления любым объектом ресторанного бизнеса выступает адекватно заданная цель его функционирования. Без определения четко выраженной цели, деятельность менеджера лишается всякой целесообразности. Стратегические цели формулируются на основе задач развития экономического объекта и отражают его направленность на долгосрочную перспективу экономических интересов как субъекта хозяйствования [2].

При большом выборе понятий и подходов к определению направлений стратегического развития и их систематизации и структурирования, определяющим остается главное утверждение – для коммерческих организаций, то есть предприятий питания целевая ориентация так или иначе направлена на получение прибыли. Как уже было сказано, обеспечение устойчивого развития предприятий сферы услуг ресторанного бизнеса должно тесно опираться на внешние факторы, отражать систему социальных, технических, экономических и других целей, чтобы успевать подстраиваться и реагировать на данные изменения в процессе формирования и реализации выбранной стратегии. Прибыль в этом случае уже не является конечной целью, на которую должна ориентироваться управленческая деятельность, она выступает средством достижения всей системы целей предприятия. Теперь целью ресторана или кафе становится максимальное удовлетворение потребностей посетителей и повышение лояльности потребителя, для формирования положительного и устойчивого имиджа, репутации в ресторанном сообществе, а прибыль рассматривается с позиции долговременного ее получения [3]. Стратегический аспект деятельности предприятий ресторанного бизнеса, то есть стратегия устойчивости субъектов сферы услуг питания, реализуется с помощью обеспечения комплекса управленческий решений, которые ориентируются на конкурентоспособность организации, сохранение преимущества на потребительском рынке, благодаря максимальному удовлетворению запросов целевой аудитории.

Разработка собственной стратегии является довольно трудоемким процессом и не каждый хозяйственный субъект способен сформировать и реализовать этот план. В то же время, объект стратегического управления как обладает достаточным потенциалом для формирования стратегии, адекватной внешней и внутренней среде, так и способен использовать необходимые ресурсы для перестройки внутренней среды и адаптации к внешней среде. При этом предприятие использует благоприятные условия этих факторов и свои возможности для преодоления и снижения рисков, направляя свою деятельность на получение необходимой прибыли в долгосрочной перспективе. В то же время, экономические интересы, то есть прибыль, можно воспринимать как результат стремления к удовлетворению потребностей аудитории посредством обеспечения требуемых нужд. В теории современной стратегии одним из наиболее важных является вопрос о факторах получения различных результатов деятельности предприятий, работающих в паритетном положение. Поэтому в сфере ресторанного бизнеса рациональным будет разработка собственной стратегии предприятия, придерживаясь которой оно сможет в течение долгого промежутка времени достигать целей и результатов, наиболее высоких, которые превышают средний уровень конкурентов [4, с. 49].

Обеспечение устойчивого развития предприятия ресторанных услуг должно сопровождаться регулярной диагностикой хозяйственной деятельности, которая позволяет определять и сопоставлять величину устойчивого развития. Именно основываясь на такой анализ, организация может разработать или усовершенствовать стратегию деятельности, определяющую ее устойчивое развитие. Согласно О.А. Табекиной, сущность оценки устойчивого развития предприятий заключается в определении совокупного показателя, интегрирующего качественные, количественные характеристики предприятия, а также конкурентоспособность продукции[5].

По мнению экспертов, экономический успех ресторана или кафе в рамках стратегической теории можно объяснить с учетом трех составляющих: человеческая, процессуально-структурная и содержательная. Человеческая составляющая определяется преимущественно поведенческой теорией, которая связана с психологическими и социальными факторами, обучением и организационной культурой на предприятие, которая воздействует на решения человека через общепринятые ценности, нормы и уровень знаний. Процессуально-структурная составляющая основана на динамике процесса решения проблем с участием группы заинтересованных сторон. Для успешной предпринимательской деятельности в сфере ресторанного бизнеса особенно важно следовать определенным процессам [3]:

– формирование и внедрение стратегии предприятия;

– совершенствование стратегии предприятия с течением времени в связи с влиянием изменений внешней среды;

– эффективное управления внутрифирменными процессами;

– регулирование проблем фирменного масштаба.

Основным элементом структурной части, в первую очередь, является организационная структура управления, которые определяют стратегический успех предприятия. Содержательная составляющая объясняет стратегический успех предприятия следствием рыночного и ресурсного характера. Содержа-

тельный аспект объясняет стратегический успех предприятия причинами рыночного и ресурсного характера. Это значит, что разные предприятия одного направления не всегда имеют равные возможности, одни не умеют правильно оценить свои возможности и сегмент их применения. В данном случае необходимо рационально распределять свои силы и использовать преимущества, например, пересматривая затратную политику, издержки или сделать упор на дифференциацию своей коммерческой деятельности. Разными возможностями обладают предприятия и в отношении приобретения ресурсов, а также в эффективной управляющей силе, которая будет отвечать за распределение ресурсов со специфическими ключевыми компетенциями.

Суть устойчивого развития экономики сферы услуг заключается в том, что методы управления предприятием, системы и механизмы (методы, инструменты и приемы) взаимодействия его отдельных звеньев построены с перспективой обеспечения выработки долгосрочной стратегии для выхода на высший уровень среди конкурентов, а управленческий инструментарий воплощает стратегии и производственно-хозяйственные планы в реальную практику. Разработка и применение методологии и конкретных стратегий устойчивого развития предприятий питания не является результатом только эволюции теории и методов управления. Их появление выражено четкими и объективными причинами, вытекающими из изменения характера протекания внешних и внутренних факторов, связанных с деятельностью данных организаций [6].

Рассмотрев сущность устойчивой стратегии, необходимо выделить основные критерии ее применения в ресторанном бизнесе. Автор приводит 4 направления, которые будут определяющими для перспективы развития ресторана или кафе в условиях формирования стратегии:

1) комплексное обучение и совершенствование работы персонала;
2) имиджевая политика, определение статуса на рынке услуг;
3) анализ и контроль финансовой политики;
4) планирование и мониторинг внешних факторов, постоянное внимание на изменчивость среды.

Для долгосрочной перспективы развития, что и определяет сама устойчивость, необходима максимальная концентрация на всех выделенных направлениях. То есть именно комплексный подход к стратегии и планированию является важным условием существования и развития предприятия. Упустив одну деталь – целостность всей «картины» будет нарушена, и ожидаемый результат не будет достигнуть. Без обучения и компетентного персонала, ресторан не заслужит должного доверия у клиентов, не приобретут или потеряют лояльность посетителей, что приведет к негативному отношению окружения. Из первого критерия складывается и имидж заведения, который требует своего подтверждения: постоянная работа над высоким уровнем обслуживая и отношение к потребителю, удержание позиций в конкурентной среде, формирование положительного отклика от целевой аудитории. Анализ и контроль финансового состояния поможет отследить затратные потоки и их рациональность, сократить расходы в ненужных статьях, но при этом вложить свои возможности в перспективное направление развития. И естественно, самый нестабильный критерий стратегии развития: постоянный мониторинг внешней среды и планирование действий поможет предотвратить, избежать или смягчить последствия постоянно меняющихся факторов. Необходимо понимать как действовать в той или иной ситуации, как реагировать и какие действия предпринимать, где разработанные сценарии и планы будут служить основным инструментов в «борьбе за выживание» [7].

Все перечисленные составляющие формирования стратегии устойчивого развития определяются в единую систему, которая имеет взаимосвязь и целостность компонентов. Таким образом, автор определяет комплексный подход для развития предприятия ресторанного бизнеса на долгосрочную перспективу, где ни один элемент стратегии не может быть упущен. Однако каждый субъект ресторанного бизнеса уникален в своем роде или, по крайней мере, должен стремиться к этому. Поэтому и процесс выработки стратегии устойчивого развития для каждой отдельной фирмы уникален, так как он зависит от его уровня, позиции предприятия на рынке, динамики его развития, потенциала, поведения конкурентов, характеристик производимого товара или оказываемых услуг, состояния экономики, культурной среды и ещё многих факторов. И в то же время, есть некоторые основополагающие моменты, которые позволяют говорить об обобщенных принципах выработки стратегии устойчивого развития, что очень важно в условиях нестабильной экономики.

Таким образом, изучение всех аспектов развития компании, методологии формирования стратегии организации, позволит сформировать определение устойчивого развития на уровне субъекта ресторанного бизнеса, ориентированное на концепцию интегрированности, выявить ключевые факторы устойчивости и связи внутренних и внешних факторов (экономическая эффективность, экологическая безопасность, социальная устойчивость, технологическая и организационная эффективность, взаимоотношения с причастными сторонами). В результате может быть сформирована и реализована стратегия устойчивого развития, предоставляющая возможность комплексного управления всесторонними факторами долгосрочной устойчивости предприятия [8]. На основе изученной литературы был сделан вывод о том, что ключевыми условиями успешной реализации стратегии являются интегрированный подход, при котором принципы устойчивого развития внедрены во все операционные процессы компании, глу-

бокое планирование и рационализация ресурсов, вовлеченность групп управленческого персонала, а также активное взаимодействие с основными группами заинтересованных сторон.

1. Шестерикова, Н.В. Методика выбора и оценки стратегии устойчивого развития предприятия с учетом диапазона зон устойчивости / Н.В. Шестерикова // Вестник Нижего-родского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – № 1-1 – С. 277-281.

2. Грибов, В.Д. Экономика организации: учеб. пособие / В.Д. Грибов, В.П. Грузенко, В.А. Кузьменко. – М.: Кнорус, 2011. – 408 с.

3. Ахмедова, С. А. Формирование стратегии развития предприятия ресторанного бизнеса / С.А. Ахмедова // Транспортное дело России, 2009. – №7 – С. 49

4. Азарова, С.П. Формирование стратегии устойчивого развития: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / С.П. Азарова. – М., 2012. – 26 с.

5. Табекина, О.А. Стратегии развития предприятия на основе зон устойчивости / О.А. Табекина // Конверсия в машиностроении. 2010. – № 5. – С. 75-77

6. Баль, Н.В. Методические подходы к стратегическому управлению в ресторанном бизнесе / Н.В. Баль, С.С. Панов // Молодой ученый, 2013. – №9. – С. 146-149

7. Бараусова, Е.А. Стратегический анализ деятельности автошколы как фондоемкой лаборатории вуза / Е.А. бараусова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2015. – №23. – С. 23-28.

8. Батырова, Н.С. Методологические основы разработки и реализации стратегии устойчивого развития хозяйствующего субъекта / Н.С. Батырова // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. – №44 – С. 14-25

Рубрика: Молодые ученые – на развитие предпринимательского потенциала Приморского края

УДК: 338.984

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ НА ОСНОВЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Н.Г. Шамаева
магистрант, 2 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

В статье рассмотрены различные подходы к разработке кадровой стратегии предприятий, анализ подходов оценки эффективности кадровой стратегии. Разработана методика оценки эффективности кадровой стратегии. Представлен расчет интегральных показателей эффективности кадровой стратегии на основе перспектив сбалансированной системы показателей.

Ключевые слова и словосочетания: *эффективность, показатели эффективности, кадровая стратегия, сбалансированная система показателей.*

IMPROVEMENT OF THE INDICATORS OF THE EFFECTIVENESS OF THE HR STRATEGY BASED ON A BALANCED SYSTEM OF INDICATORS

N.G. Shamaeva
master student of 2 course

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article considers various approaches to the development of the personnel strategy of enterprises, an analysis of approaches to assessing the effectiveness of personnel strategy. To develop a methodology for assessing the effectiveness of personnel strategy. The calculation of integral indicators of the effectiveness of personnel strategy based on the prospects of a balanced system of indicators have presented.

Keywords and phrases: *efficiency, performance indicators, personnel strategy, balanced scorecard.*

В современных условиях становления рыночных отношений конкурентоспособность организаций во многом определяется инициативой и предприимчивостью их работников. От того, сумеет ли предприятие привлечь и удержать наиболее способные и квалифицированные кадры, во многом зависит эффективность всей его деятельности. Поэтому управление трудовыми ресурсами представляет довольно сложную задачу, решение которой в организациях достигается на основе выработки и реализации кадровой стратегии [1].

Понятию кадровая стратегия уделено особое внимание в работах авторов: А.Я. Кибанов, М.Н. Черных, О.В. Князева, М. Армстронг, Т.А. Комиссарова, Е.В. Маслов и др. Изучив различные точки зрения исследователей к пониманию данного термина, можно сформировать определение кадровой стратегии, как решения, комплекс действий или направлений, намерений, а также способ мышления и управления, необходимые для достижения целей предприятия по созданию и развитию высококвалифицированного персонала [2; 3; 4; 5; 6].

Ученые выделяют различные этапы разработки кадровой стратегии. Князева О.В. выделяет 8 этапов разработки: определение миссии, определение целей, систематический анализ факторов внешней и внутренней среды, анализ текущих стратегий предприятия, выявление отличительных способностей предприятия, формулирование ключевых стратегических вопросов, разработка корпоративной и кадровой стратегии, реализация кадровой стратегии [6].

Другой подход к разработке кадровой стратегии заключается в обосновании и разработке сбалансированной системы показателей организации эффективного управления развитием персонала предприятия на основе установленных причинно-следственных связей ключевых факторов успеха управления развитием персонала с другими бизнес-процессами. Формирование стратегии осуществляется исходя из 3 основных этапов. На первом уровне организации эффективного управления развитием персонала проводится стратегический анализ рынка услуг и рынка труда. Следующим этапом является разработка стратегии организации эффективного управления персоналом, основой которой служит базовая стратегия развития предприятия. Далее проводится оценка действующей структурно-функциональной системы организации эффективного управления развитием персонала [7].

По нашему мнению, наиболее оптимальный подход к формированию кадровой стратегии предлагают Н.М. Чикишнев и О.Г. Семянникова в своей статье «Разработка стратегии организации на основе сбалансированной системы показателей», которые выделяют 7 этапов: определение исходной стратегической ситуации, стратегический анализ, формирование базовой стратегической ориентации, разработка стратегической карты сбалансированной системы показателей, формализация стратегических целей, контроль и оценка [8].

Сбалансированная система показателей – система стратегического управления компанией на основе измерения и оценки ее эффективности по набору оптимально подобранных показателей, отражающих все аспекты деятельности организации, – как финансовые, так и нефинансовые. Традиционная система сбалансированных показателей по процессам подразделяется на четыре перспективы: клиенты, финансы, персонал и бизнес-процессы [9; 10; 11].

Этапу оценки кадровой стратегии уделено особое внимание различных авторов, которые разрабатывают всевозможные методики оценки эффективности кадровой стратегии предприятий. Исследователь А.И. Кощеева предлагает комплексную методику, позволяющая оценить все аспекты эффективности работы кадровой службы отдельного предприятия. Данная методика включает три уровня:

– оценка экономической эффективности расходов на персонал;

– оценка эффективности расходов на реализацию мероприятий в рамках отдельно взятых программ стратегии;

– оценка эффективности работы службы персонала по косвенным социально-экономическим показателям[12].

Первый уровень оценки позволяет получить общие данные относительно эффективности труда на предприятии, сравнимые с аналогичными показателями прочих предприятий отрасли и ведущих корпораций, выявить основные направления оптимизации работы с персоналом и расходов в данной сфере. Вторая группа показателей позволяет провести факторный анализ отдельных видов расходов и эффективности проведенных мероприятий, что в дальнейшем является основным критерием оптимизации мероприятий реализации кадровой стратегии. Кроме этого, данная группа показателей позволяет выявить динамику трансформации трудового потенциала предприятия и его структуры, а также расходов, понесенных предприятием для достижения этих результатов. Третий уровень оценки позволяет составить представление о работе службы, реализующей кадровую стратегию предприятия на практике [12].

Методика И.А. Киришиной основана на комплексной оценке кадрового потенциала, которая включает в себя три основных этапа: оценку индивидуального трудового потенциала каждого сотрудника, оценку кадрового потенциала как системы и оценку уровня корпоративной культуры с учетом бизнес-стратегии.

На первом этапе производят на основе количественных и качественных показателей оценки кадрового потенциала, второй этап подразумевает разработку ключевых показателей, на основании которых

будут приниматься управленческие решения. Последний этап оценки заключается в проведении кадрового аудита [13].

Мы предлагаем методику оценки кадровой стратегии на основе сбалансированной системы показателей, согласно которой кадровая стратегия будет рассматриваться со стороны 5 перспектив: клиенты, партнеры, финансы и бизнес-процессы, обучение и развитие. В рамках каждой перспективы необходимо разработать показатели эффективности оценки кадровой стратегии для более полного анализа кадровой стратегии крупного предприятия. Затем в рамках каждой перспективы выделим интегрированные показатели оценки кадровой стратегии, с помощью которых можно будет определить сильные и слабые стороны крупных предприятий согласно той или иной перспективе сбалансированной системы показателей (табл. 1) [14; 15; 16; 17; 18].

Таблица 1

Интегральные показатели оценки кадровой стратегии в рамках перспектив модифицированной ССП

Перспектива	Формула	Характеристика
Финансы	$Оэф = (к_1*Кэр + к_2*Кэо) * КЭО (ф)$,	*Оэф* – оценка эффективности группы «Финансы»; *Кэр* – коэффициент эффективности расходования денежных средств на оплату труда рекрутерам; *Кэо* – коэффициент эффективности расходования денежных средств на размещение объявлений; *КЭО (ф)* – коэффициент экспертной оценки группы «Финансы»; $к_n$ – коэффициент важности показателя группы.
Клиенты	$Оэк= (к_3*Ку+ к_4*Эи+ к_5*Ур) *КЭО (к)$,	*Оэк* – оценка эффективности группы «Клиенты»; *Ку* – коэффициент удовлетворенности кандидатов; *Эи* – эффективность телефонного интервью; *Ур* – удовлетворенность работой кадровой службы; *КЭО (к)* – коэффициент экспертной оценки группы «Клиенты».
Бизнес-процессы	$Оэб=(к_6*Эр_n+к_7*Эп+к_8*Экс)*КЭО (б)$,	*Оэб* – оценка эффективности группы «Бизнес-процессы»; $Эр_1$ – эффективность рекрутера; *Эп* – эффективность подбора; *Экс* – эффективность кадровой стратегии; *КЭО (б)* – коэффициент экспертной оценки группы «Бизнес-процессы»; kn – коэффициент важности показателя группы.
Партнеры	$Оэп= (к_9*Кэр+к_{10}*Кур)*КЭО$	*Оэп* – оценка эффективности группы «Партнеры»; *Кэр* – коэффициент эффективности расходования денежных средств на оплату труда рекрутерам; *Кур* – коэффициент удовлетворенности партнеров работой продавцов-консультантов *КЭО (п)* – коэффициент экспертной оценки группы «Партнеры».
Обучение и развитие	$Оэо=(к_{11}*Коп+к_{12}*Ко+к_{13}*Кэо)*КЭО(о)$.	*Оэф* – оценка эффективности группы «Обучение и развитие»; *Коп* – коэффициент обученности персонала по продвинутому курсу; *Ко* – коэффициент обученности; *Кэо* – коэффициент эффективности обучения специалиста по подбору персонала; *КЭО(о)* – коэффициент экспертной оценки группы «Обучение и развитие».

Расчет каждого интегрального показателя производят следующим образом: показатели эффективности по каждой группе умножают на коэффициент важности, затем суммируют и умножают их на коэффициент экспертной оценки (КЭО).

В научной литературе существуют различные методы экспертной оценки. Сущность методов экспертных оценок заключается в том, что в основу прогноза закладывается мнение специалиста или коллектива специалистов, основанное на профессиональном, научном и практическом опыте. Различают индивидуальные и коллективные экспертные оценки. При разработке научно-технических прогнозов методика статистической обработки материалов предусматривает использование совокупности оценок относительной важности сделанных экспертами по каждому из оцениваемых направлений научных исследований. Оценки важности выражаются в баллах и могут принимать значения от 0 до 1, от 0 до 10, от 0 до 100 и т.д. [19].

Согласно нашей методике диапазон экспертных оценок располагается в интервале от 1 до 5 баллов, где 5 – наивысший балл, 1 – наименьший. Определение веса показателей каждой перспективы ССП производится экспертами кадровой службы. Сумма значений важности показателей должна равняться 1. Эта оценка в большей степени носит субъективный характер. Чем ближе показатель к 1, тем значимость показателя выше. Если же значимость показателя является наименее важной для оценки, то его значение будет ближе к 0.

Таким образом, предложенная методика оценки кадровой стратегии позволит: повысить эффективность реализации кадровой стратегии. Традиционно предлагаемые исследователями показатели эффективности в ССП не давали комплексной оценки кадровой стратегии, так как не учитывали все особенности бизнес-процессов кадровой службы крупных предприятий. Мы полагаем, что кадровая стратегия указанных предприятий требует более углубленного анализа показателей эффективности, потому что выявить проблемные зоны в них намного труднее нежели, чем в мелких. Новизна разработанной нами методики заключается в разработке новых интегральных показателей, с помощью которых можно оценить сильные и слабые стороны кадровой стратегии в рамках перспектив модифицированной сбалансированной системы показателей.

---

1 Матвеева, Н.А. Разработка современных кадровых стратегий в управлении предприятиями: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.А. Матвеева. – М., 2010. – 187 с.

2 Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М., 2009. –

3 Князева, О.В. Сравнительная оценка основных подходов к разработке кадровой стратегии организации / О.В. Князева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsn.ru/files/pdf/200910/200910_157.pdf

4 Амстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Амстронг. – М.: Питер, 2012.

5 Комиссарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами / Т.А. Комиссарова. – М.: Инфра-М, 2010.

6 Князева, О.В. Стратегия управления персоналом / О.В. Князева [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://elibrary.ru/download/elibrary_13085576_79838387.pdf.

7 Коломыцева, А.О. Разработка стратегии эффективного управления развитием персонала предприятия на основе системы сбалансированных показателей / А.О. Коломыцева [Электронный ресурс] . Режим доступа: http://elibrary.ru.

8 Чикишнева, Н.М. Разработка стратегии на основе сбалансированной системы показателей / Н.М. Чикишнева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2015. – № 3. – С. 196-206.

9 Система ключевых стратегических показателей (ССП) эффективности службы управления персоналом [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=7396

10 Чикишева, Н.М. Разработка стратегии организации на основе сбалансированной системы показателей / Н.М. Чикишнева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2015. – № 3. – С.192-206.

11 Диканова, М. Сбалансированная система показателей / М. Диканова [Электронный ресурс] // Управленческий консалтинг. – Режим доступа: http://piter-consult.ru/home/Articles/hr-managment/scorecard.html

12 Кощеева, А.И. Формирование эффективной кадровой стратегии промышленного предприятия: автореф. дис. … канд. экономич. наук: 08.00.05 / А.И. Кощеева. – Ижевск, 2010. – 19 с.

13 Киришина, И.А. Разработка стратегии и системы оценки кадрового потенциала инновационного предприятия: автореф. дис. … канд. экономич. наук: 08.00.05 / И.А. Киришина. – СПб., 2011. – 24 с.

14 Рахманова, М.С. Методика управления финансовыми рисками малых / М.С. Рахманова [Электронный ресурс] // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12.

15 Солодухин, К.С. Инновационный стратегический анализ вуза как стейкхолдер-компании / К.С. Солодухин // Экономические науки. – 2009. – № 1 (50). – С. 236-242.

16 Солодухин, К.С. Инновационная технология стратегического анализа организации на основе теории заинтересованных сторон / К.С. Солодухин // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2009. – № 2. – С. 102–111.

17 Луговой, Р.А. Инновационный подход к процессу стратегического управления вузом на основе системы сбалансированных показателей: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Р.А. Луговой. – Владивосток, 2006. – 167 с.

18 Рахманова, М.С. Методика оценки конкурентного потенциала муниципальных образований / М.С. Рахманова // Экономика и управление. – 2016. – № 4. – С. 5.

19 Методы экспертных оценок // Интернет-сайт [Электронный ресурс] // Статья. – Режим доступа: http://uchebnik.online/sotsialno-ekonomicheskih-prognozirovanie/metodyi-ekspertnyih-otsenok-33873.html.

Рубрика: Экономика труда

УДК 331.101.32.001.8

ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ОПРОСНЫМ МЕТОДОМ НА ПРИМЕРЕ ТАМОЖЕННОГО ПОСТА «МОРСКОЙ ПОРТ ВЛАДИВОСТОК»

Ю.Р. Шульга
магистрант,1 курс

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

Удовлетворенность трудом оказывает влияние на различные сферы в жизни человека, что обуславливает постоянную актуальность изучения проблемы удовлетворенности в различных организациях и учреждениях. Сложность и многоаспектность проблемы удовлетворенности трудом обусловливает наличие множества подходов к ее пониманию и методов исследования. Рассматривая глобально, удовлетворенность трудом – составляющая социальной удовлетворенности как важнейшего показателя качества жизни общества.

Ключевые слова и словосочетания: *удовлетворенность трудом, опросный метод, факторы удовлетворенности.*

RESEARCH OF JOB SATISFACTION BY THE QUESTIONNAIRE METHOD BY THE EXAMPLE OF THE CUSTOMS POST "VLADIVOSTOK SEAPORT"

Y.R. Shulga
undergraduate of the 1st year

Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The job satisfaction influences different spheres of human life, which leads to the constant relevance of studying the problem of satisfaction in various organizations and institutions. The complexity and diversity of the problem of job satisfaction lead to a variety of approaches to its understanding and methods of research.Considering globally, job satisfaction is a component of social satisfaction as an important indicator of the quality of life of a society.

Keywords and phrases: *job satisfaction, job satisfaction, the factors of satisfactions.*

Важнейшим условием развития профессионального самосознания является удовлетворенность трудом, которая является важным составляющим эффективности сотрудников, что в свою очередь непосредственно влияет на успешность компании в целом[3]. Под удовлетворенностью в настоящем исследовании понимается осознание работником, что компания, в которой он работает, в целом устраивает его, он доволен определенными условиями труда и склонен продолжать здесь свою трудовую деятельность [4].

Основоположниками изучения проблемы удовлетворенности трудом были Ф. Герцберг, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Э. Мэйо. Отечественные исследователи советского периода – Н.М. Блинов, А.А. Зворыкин, А.Г. Здравомыслов, Р.И. Косолапов.

В отечественных предприятиях и организациях утвердилась практика оценки уровня удовлетворенности персонала трудом в организации. Более того, направленность по повышению уровня удовле-

творенности считается одним из профильных приоритетов кадровой политики, позволяющих повысить степень лояльности, благонадежности и вовлеченности персонала. Регулярная оценка удовлетворенности сотрудников позволяет решить ряд задач, в частности выявить:

- сильные стороны и недостатки организации;
- основные причины недовольства людей и связанные с ними кадровые риски;
- мотивационные предпочтения людей;
- пути повышения производительности труда[1].

Проведение исследований позволяет раскрыть сотрудников и прогнозировать их возможные поступки и решения в будущей трудовой деятельности. Данные исследований и грамотная интерпретация может оказаться высокоценной информацией для управленческого звена организации.

Исследование удовлетворенности персонала следует во многих ситуациях, в частности, когда необходимо оценить эффект от проведенных преобразований: реформ системы мотивации, изменений условий труда, смены руководства; когда необходимо оценить от-дельные элементы системы работы с персоналом, как решение социальных конфликтов, система доп. образования и система мотивации; когда необходимо понять, насколько сотрудники лояльны к компании и спрогнозировать риск их ухо-да

Полученная в ходе оценки уровня удовлетворенности трудом информация позволяет менеджменту организации разработать комплекс мероприятий, которые позволяют снизить кадровые риски предприятия.

В научной литературе предлагаются различные подходы к оценке удовлетворенности трудом. Преимущественно, методы оценки используются в комплексе.

Анализ организационных проблем основывается на выявлении динамики производительности труда, показателей движения персонала и исследовании структуры факторов мотивации и позволяет получить формальные характеристики удовлетворенности трудом.

Анализ структуры факторов мотивации становится задачей исследования удовлетворенности трудом, только если выявлены проблемы, связанные со стабильностью персонала или степенью его активности.

Наблюдение как метод исследования проводится по ключевым аспектам удовлетворенности персонала, характеризующим отношение работников к заработной плате и условиям труда, в частности, устные и письменные претензии, а также позволяет оценить общий психологический климат [5].

Наиболее часто используемым методом данных исследований является проведение опросов. Вероятнее всего, опросный метод наиболее подходящий ввиду того, что удовлетворенность трудом – явление, оцениваемое субъективно, индивидуально для каждого.

Для определения степени удовлетворенности был проведен выборочный опрос среди кадрового состава таможенного поста «Морской порт Владивосток». Целью данного опроса было не только выделить степень удовлетворенности трудом и факторы на нее влияющие, но и получить представление кадрового состава о различных аспектах их профессиональной жизни в рамках организации, удовлетворенности качеством управления и менеджмента, а также о наличии проблем, с которыми они сталкиваются в своей повседневной производственной жизни.

Штатная численность т/п «Морской порт Владивосток» на момент проведения анкетирования – 165 человек, включая руководство поста, отделы, отделения и их руководите-лей. Таким образом – генеральная совокупность – 165 человек; из нее была произведена 15% выборка с учетом разделения персонала по категориям должностей – ФГГС, сотрудники и работники, по отделам, руководящему статусу и половому признаку. Итоговому анализу подверглись 25 анкет.

Респонденты получили анкету, содержание которой представлено в таблице 1.

Таблица 1

Анкета для изучения удовлетворенности трудом

	Соответствует ли работа Вашим ожиданиям?
	Да, соответствует
	Нет, не соответствует
	Затрудняюсь ответить
	Среди приведенных факторов отметьте те, которые Вас более всего не устраивают (не более 3):
	Размер заработной платы не соответствует объему работ
	Режим работы
	Работа далека от места жительства
	Однообразие и монотонность выполняемой работы
	Объем работы слишком высок

	Постоянное перенапряжение на рабочем месте (усталость)
	Неуважительное, грубое отношение со стороны руководителей
	Отсутствие взаимопомощи и взаимопонимания в коллективе
	Отсутствие условий для служебного и профессионального роста
	Отсутствие внимания, одобрения и объективной оценки работы со стороны руководителя
	Неудовлетворенность социальной политикой предприятия (нет заботы о людях)
	Работа не по специальности
	Отсутствие условий для повышения образования
	Тяжелые условия труда (пожалуйста, укажите какие)
	Другое (укажите при наличии)
	Как бы Вы оценили психологический климат в Вашем коллективе?(выберите 1 ответ)
	Работники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, любой может рассчитывать на помощь и понимание
	Отношения дружеские в коллективе, но руководитель вносит напряжение
	Коллектив работает слаженно, но внерабочие отношения холодные
	Коллектив разбит на группы, конкурирующие между собой
	Работники постоянно конфликтуют между собой, что значительно снижает эффективность работы
	Затрудняюсь ответить
	Собственная оценка (укажите при наличии)
	Что, на Ваш взгляд, необходимо изменить? (Выберите несколько вариантов ответа)
	Оборудование, технические средства труда (укажите какие)
	Бытовые условия (укажите какие)
	График работы
	Заработная плата
	Взаимоотношения в коллективе
	Взаимоотношения с руководством
	Что, на Ваш взгляд, следует оставить на прежнем уровне? (Выберите несколько вариантов ответа)
	Оборудование
	Бытовые условия
	График работы
	Заработная плата
	Взаимоотношения в коллективе
	Взаимоотношения с руководством

Анализ полученных анкет в процентном выражении показал следующие результаты:

1. 88% респондентов в целом устраивает работать в данной организации, и работа соответствует их ожиданиям, у 8% ожидания не оправдались и 4% затруднились дать ответ.

2. Анализ факторов, которые не удовлетворяют персонал на рабочем месте:

80% указали, размер заработной платы не соответствует объему работ; 72% считают, что объем работ слишком высок; 60% чувствуют усталость и перенапряжение; 52% считают недостатком географическое расположение места работы; 28% не удовлетворены социальной политикой; 20% считают, что на посту отсутствуют условия для карьерного роста; 8% указали, что условия труда являются тяжелыми; 4% – наблюдают грубость от руководства и неуважение среди коллег.

2. Психологический климат оценивали следующим образом:

76% чувствуют себя комфортно, назвали отношения в коллективе дружескими; 8 % удовлетворены коллективом, но не приемлют руководителя; 8% указали, что коллектив работает слаженно, но внерабочие отношения холодные; 8% сомневались в ответе.

3. На вопрос о том, что хотели бы изменить

80% увеличили бы ЗП; 68% указали необходимость в бытовых изменениях (ремонт помещений, постоянное отопление и наличие исправно работающих кондиционеров в каждом помещении); 48 % улучшили бы оборудование и программное обеспечение.

5. Респонденты удовлетворены:

76% – взаимоотношениями в коллективе; 68% – графиком работы; 28 % – отношениями с руководителем.

Для большей наглядности необходимо представить данные результатов опроса в гра-фическом ви-де.

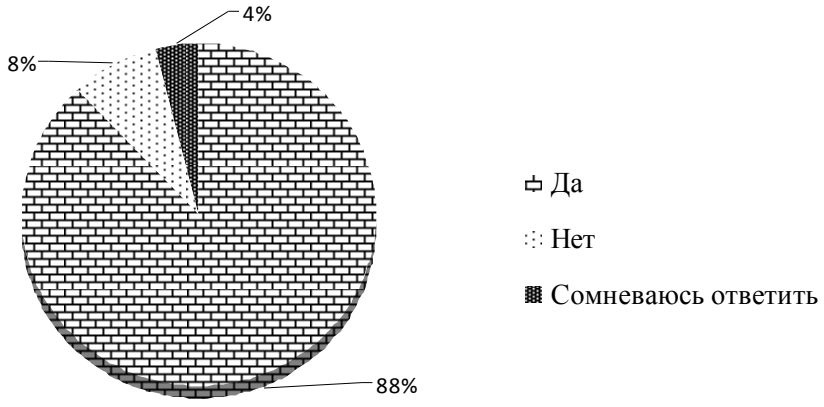


Рис.1. Соответствует ли работа ожиданиям

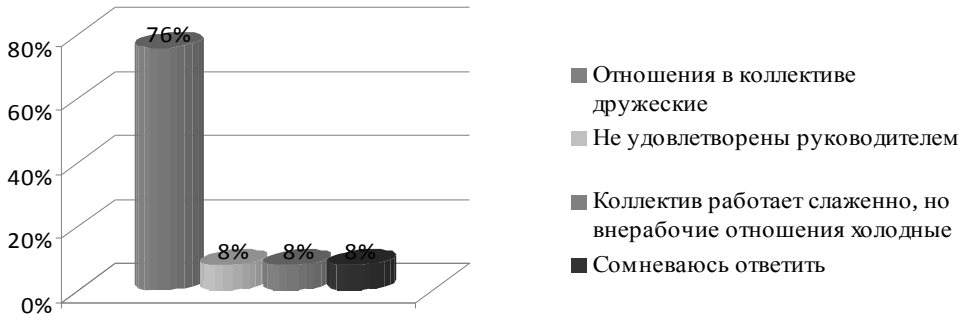


Рис. 2. Оценка психологического климата в коллективе

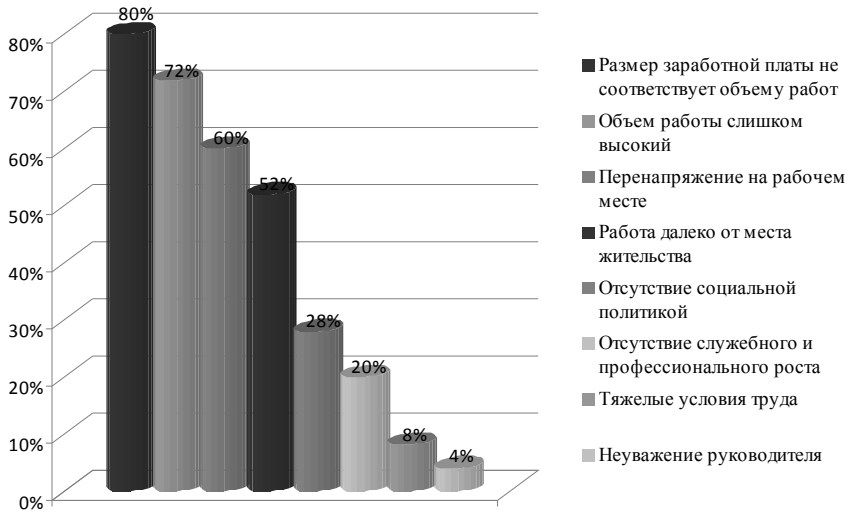


Рис. 3. Факторы, не устраивающие персонал

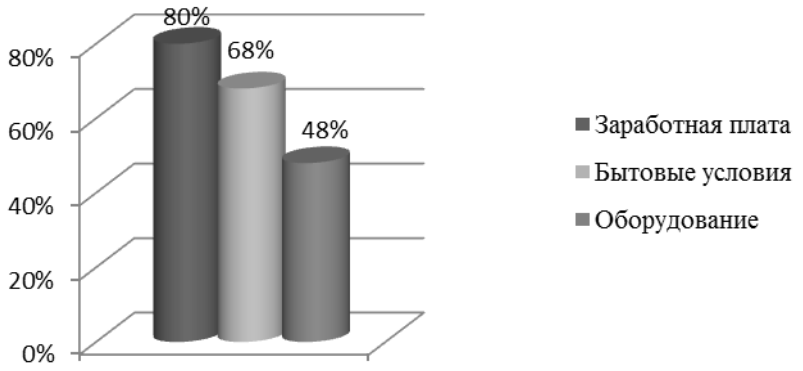


Рис. 4. Что необходимо изменить на рабочем месте

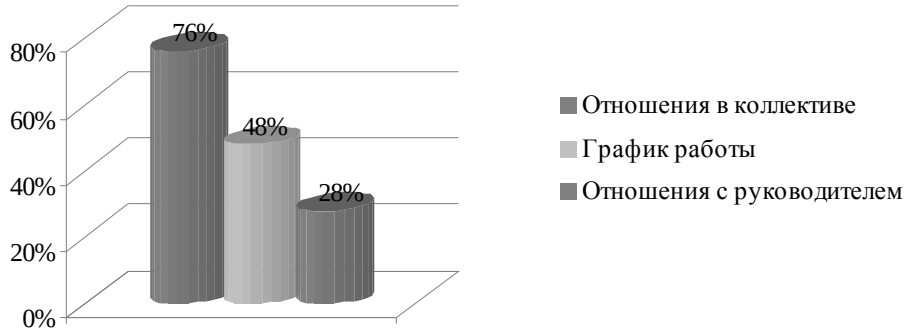


Рис. 5. Что следует оставить на прежнем уровне в работе

Результаты проведенного опроса позволяют сформулировать ряд выводов.

На момент проведения опроса работа на т/п «Морской порт Владивосток» соответствует ожиданиям подавляющего большинства кадрового состава.

Основными факторами, которыми не удовлетворены респонденты, стали размер заработной платы, высокий объем работ, перенапряжение и усталость, а также расположение места работы. Можно предположить, что причины неудовлетворенности по данным факторам будут следующие.

Средний уровень заработной платы государственных служащих и сотрудников таможенных органов – 18–35 тыс. руб. в зависимости от надбавок за выслугу лет, за звание или классный чин, районных коэффициентов и т.п. в то время, как средний уровень заработной платы во Владивостоке находится на уровне 41–42 тыс. руб. Фактор перенапряжения и усталости вытекает из фактора высокого объема работы в данной организации; в свою очередь высокий объем работы обусловлен тем, что т/п «Морской порт Владивосток» является одним из ведущих в Дальневосточном таможенном управлении по объему оформляемых грузов, а порт Владивосток занимает третье место по контейнерообороту среди морских портов России [5]. Географическое расположение вызывает неудовлетворенность у опрошенных ввиду того, что здание т/п находится в районе Эгершельд г.Владивостока, что вызывает трудности у работников, проживающих в отдаленных районах и за городом.

Психологический климат можно оценить как благоприятный ввиду исключительно положительных ответов о работе в коллективе, однако некоторый процент респондентов не удовлетворен отсутствием дружеских связей с коллегами вне работы и напряжением, вносимым руководителем, что является допустимым явлением в коллективе.

Факторами, которые требует изменений и улучшений, по мнению респондентов, стали заработная плата, что коррелирует с предшествующими вопросами анкеты, а также бытовые и организационные изменения.

При рассмотрении факторов, которыми респонденты удовлетворены, можно подтвердить суждение о благоприятности психологического климата в коллективе и хорошими отношениями с руководящим составом. Также отметить удовлетворенность графиком работы, обусловленную сменным графиком работы большинства должностных лиц.

В данной работе исследование носит сжатый характер, на практике при проведении опроса внутренними силами организации или привлеченными фирмами перечень вопросов более полный и детали-

зированный. Окончательные выводы исследований носят рекомендательный характер в удобном для восприятия и понимания виде.

1. Александрова, А.Н. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации / А.Н. Александрова // Международный научный журнал «Аграрное образование и наука». 2016. – №4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.min.usaca.ru

2. Альтапова, А.Ф. Исследование удовлетворенности работой сотрудников организации и на нее влияющих факторов / А.Ф. Альтапова // Новое слово в науке: перспективы развития: материалы VII Междунар. науч.–практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Ин-терактив плюс», 2016. – № 1 (7). – С. 197–200.

3. Бараусова, Е.А. Совершенствование системы мотивации персонала компании ООО "Инсофт"/ Е.А. Бараусова, Е.А. Ступницкая // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – №30. – С.220-225.

4. Петрова, Л.Н. Удовлетворенность трудом работников перерабатывающего предприятия как фактор их социального самочувствия / Л.Н. Петрова, С.С. Соколова // Молодежь и наука. – 2016. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aon.urgau.ru

5. Поварич, И.П. Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом работников предприятий / И.П. Поварич, Слинкова О.А. // Ползуновский вестник. – 2015. – № 3.

6. Информационный портал «Тихоокеанская Россия» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://to-ros.info

Научное издание

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР

Материалы XIX Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых

26–28 апреля 2017 г.

В 5 томах

Том 1

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Печатается в авторской редакции
Компьютерная верстка М.А. Портновой

Подписано в печать 15.08.2017. Формат 60×84/8
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 43,95
Тираж 500 экз. Заказ

Издательство Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41
Отпечатано в множительном участке ВГУЭС
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41