

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Сборник научных статей

Выпуск 14



Пермь 2017

УДК 338.24
ББК 65.291.2
Т 338

Теория и практика корпоративного менеджмента [Электронный ресурс]:
Т 338 сб. науч. ст. / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Электрон. дан. – Пермь, 2017. – Вып. 14. –
3 Мб. – Режим доступа: <https://elis.psu.ru/node>. – Загл. с экрана.

ISBN 978-5-7944-2944-2 (вып. 14)
ISBN 978-5-7944-1475-2

В сборнике представлены научные статьи по широкому кругу вопросов истории, теории и методологии стратегического и оперативного управления корпоративными образованиями, разработки промышленной политики, формирования инновационной экономики как специфической внешней конкурентной среды современных предпринимательских и некоммерческих организаций. Издание предназначено для научных работников, аспирантов, преподавателей, специализирующихся в области менеджмента, руководителей корпораций, предприятий и их подразделений. Материалы сборника могут использоваться студентами направления «Менеджмент».

Сборник научных статей «Теория и практика корпоративного менеджмента» (вып. 14) включен в базу данных национальной информационно-аналитической системы **Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**, которая аккумулирует более 2 миллионов публикаций российских авторов, а также информацию о цитировании этих публикаций из более 2000 российских журналов.

УДК 338.24
ББК 65.291.2

*Издается по решению ученого совета экономического факультета
Пермского государственного национального исследовательского университета*

Редакционная коллегия:

Андруник А. П., д. п. н., профессор кафедры менеджмента ПГНИУ, **зам. гл. редактора**;
Дубровский А. В., д. п. н., проф., профессор кафедры менеджмента ПИ(ф) РЭУ им. Г.В. Плеханова;
Загоруйко И. Ю., д. э. н., ведущий науч. сотр. Пермского филиала Института экономики УрО РАН;
Зденка Матушева, доктор педагогики (PhD), доцент педагогического факультета Эго-Чешского университета (г. Чешске Будеёвицы, Чехия);
Красильников Д. Г., д. п. н., проф., проректор по стратегическому развитию, экономике и правовым вопросам ПГНИУ;
Макарихин И. Ю., д. ф.-м. н., ректор ПГНИУ;
Максимов В. П., д. ф.-м. н., проф. кафедры информационных систем и математических методов в экономике ПГНИУ;
Маракулин М. В., к. э. н., доц. кафедры менеджмента, гл. специалист регионального исполкома партии «Единая Россия» Пермского края;
Мартыанов Н. С., к. э. н., доц. кафедры менеджмента ПГНИУ, начальник отдела управления проектами филиала ООО «ЛУКОЙЛИнжиниринг» «ПермНИПИнефть» в г. Перми;
Мерзлов И. Ю., к. э. н., доц. кафедры менеджмента ПГНИУ, директор Западно-Уральского регионального филиала АО «Сбербанк Лизинг»;
Ощепков А. М., доц. кафедры менеджмента ПГНИУ, рук. проекта «Наука» экономического факультета ПГНИУ;
Ощепков В. М., к. э. н., доц. кафедры менеджмента ПГНИУ;
Прудский В. Г., д. э. н., проф., зав. кафедрой менеджмента ПГНИУ, **гл. редактор**;
Рассошных А. С., к. э. н., директор АНО «Прикамский центр стратегических исследований»;
Салимянова И. Г., к. э. н., проф. Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета;
Стукач В. Ф., д. э. н., проф., профессор кафедры менеджмента Омского аграрного университета им. П. Столыпина;
Тихомир Стойчев, доктор экономики (PhD), профессор, департамент Национальной безопасности Нового Болгарского университета (София, Болгария);
Тютык О. В., к. э. н., доцент кафедры менеджмента ПГНИУ; главный экономист ОАО «Банк ПетроКоммерц» (филиал в г. Перми);
Черданцев В. П., д. э. н., профессор кафедры менеджмента ПГСХА им. Д. Н. Прянишникова.

Ответственный редактор: К. В. Доможирова

Технический редактор: Е. В. Шипкова

Рецензент: д. э. н., проф., директор Пермского филиала Института экономики УрО РАН **А. Н. Пыткин**

ISBN 978-5-7944-2944-2 (вып. 14)
ISBN 978-5-7944-1475-2

© ПГНИУ, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Александрова Т.В.</i> ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В КОРПОРАЦИИ	5
<i>Болтянская Т.О.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ	11
<i>Вегнер-Козлова Е.О.</i> АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОРА ДОСТИЖЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	15
<i>Гершанок А.А.</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕФОРМЫ В РОССИИ – ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ ИЛИ ПРЕДВЫБОРНЫЙ ПОПУЛИЗМ	22
<i>Докукина С.М.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ И УСЛОВИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И ГОСУДАРСТВА	28
<i>Дюльберова Д.А., Зернова О.И.</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЛОГИСТИКИ В КОНКУРЕНТНОЙ ЭКОНОМИКЕ	38
<i>Елохов А.М., Елохова Т.А.</i> ПРОБЛЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В КРУПНЕЙШИХ ГОРОДАХ РОССИИ	42
<i>Загидулина Г.М., Елохова Т.А., Елохов А.М.</i> ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В КРУПНЕЙШИХ ГОРОДАХ РОССИИ	52
<i>Карлинский В.Л., Колчанов К.Ю.</i> ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ КЛИЕНТОВ СБЕРБАНКА В ИНВЕСТИЦИОННОМ ПРОЕКТЕ «КАРТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ»	62
<i>Карлинский В.Л., Колчанов К.Ю.</i> КАРТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ СБЕРБАНКА – ПРОЕКТ ПЕРЕВОДА КЛИЕНТОВ СЕКМЕНТА МАЛОГО И МИКРО БИЗНЕСА В УДАЛЕННЫЕ КАНАЛЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ	73
<i>Карлинский В.Л., Колчанов К.Ю.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ	81
<i>Карлинский В.Л., Кокоулина К.В., Тюфякина Н.В.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕРЕЗНИКИ	87
<i>Клименков Г.В.</i> АДАПТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ КОМПЛЕКСОМ РЕГИОНА	98
<i>Левчаев П.А.</i> БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА: МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ	104
<i>Лекомцев Г.Л., Доможирова К.В.</i> СМЕЩЕНИЕ АКЦЕНТОВ В ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛЕСОВ: ОБЗОР ИСТОРИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ХОЗЯЙСТВОВАНИЮ	111
<i>Мезенцева Е.С., Стариков Е.Н.</i> УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ РЕСУРСАМИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ РЫНКОВ	115

Мишарин Ю.В. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ КОМПЛЕКСОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА (ИСГЗ № 0404–2015–001)	123
Пестерникова М.В., Копылова Е.А. АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОРГАНИЗАЦИИ	131
Сайдашева В.А. КЛИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ РЫНОЧНЫХ СТРУКТУР	140
Стариков Е.Н., Мезенова В.В., Раменская Л.А. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ	147
Стариков Е.Н., Мехренцев А.В., Раменская Л.А. ОСОБЕННОСТИ ИНСТРУМЕНТАРИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ЛЕСНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ	152
Тютык О.В. СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ПООЩРЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД	160
Урасова А.А., Ревкова Я.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗДЕЖКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СФЕРЕ АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ	169
Худякова Т.С. АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ	172
Шилова Е.В., Богатов А.А. МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	177
Шилова Е.В., Томчик А.Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	185
Щекин А.С. МОДЕЛЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	200
Щекин А.С. ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ АНТИРОССИЙСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ	208

ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ КОРПОРАЦИИ

Александрова Татьяна Васильевна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: bender.anton2010@yandex.ru
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Комплексно охарактеризована концепция управления знаниями как инновационный подход к организации корпоративного менеджмента. Обоснована значимость использования концепции управления знаниями как альтернативы традиционному управлению человеческими ресурсами корпорации. Систематизированы основные элементы системы управления знаниями в корпорации.

Ключевые слова:

корпорация, управление знаниями, концепция, система, знание, функции по управлению знаниями.

В условиях динамично развивающейся экономики управление знаниями и способность персонала к обучению становятся ключевой компетенцией корпоративного менеджмента. По мнению аналитиков Всемирного банка, только 5% национального богатства развитых государств составляют природные ресурсы, 18% – материальные ресурсы, около 77% – знания и умения их использовать [4]. Примерно такая же структура ресурсов характерна и для отдельных организаций.

В этой связи не первый план управленческих исследований стала выдвигать концепция управления знаниями. Различные авторы предлагают свои концептуальные подходы для изучения теоретических и практических вопросов, связанных с организацией менеджмента знаний персонала [2; 4; 5]. Широкий плюрализм мнений существует в отношении различных элементов концепции управления знаниями, начиная с формулировок понятия «управление знаниями» и заканчивая выбором методов оценки результативности функции по управлению знаниями в корпорации.

Знание как объект управления в корпорации имеет пять основополагающих признаков, на которые указывает большинство учёных-исследователей [5; 6; 7].

- Знание – это способность корпорации на основе внутренних и внешних наблюдений постоянно распознавать новые явления во всех областях своей деятельности.
- Знание – это состояние постоянной бдительности корпорации, внимательного и чуткого отношения к самым «незначительным» признакам перемен, сигналам «раннего предупреждения» о проблемах.
- Знание – это осторожное отношение к слишком поспешным оценкам ситуации и слишком быстро принимаемым управленческим решениям вследствие обширного опыта, накопленного за предыдущие годы работы организации.
- Знание – это творец корпоративного языка. Новые идеи и новый опыт часто не могут быть с достаточной точностью выражены и доведены до работников с помощью общепринятых символов, понятий, действий. В таком случае корпорация должна разработать свой собственный язык и форму выражения специфического для неё знания.
- Знание – это способность корпорации упреждать события, «формировать» будущее. Динамика знания должна быть направлена на развитие способности к видению будущего.

го, а не на консервацию существующего, уже известного финансово-хозяйственного состояния.

Корпоративные знания можно ориентировочно разделить на категории:

- Знание бизнес-процессов в компании, причём сюда относится не только производственно-технологическая информация, но и справочная, финансовая, юридическая и прочая документация, а также навыки и опыт персонала.

- Знание корпоративной культуры, стандартов взаимодействия с клиентами и деловыми партнёрами, принципов построения межличностных коммуникаций сотрудников.

- Знание о внешней среде компании: о текущем состоянии рынка, о конкурентах, о факторах дальнего и ближнего окружения, влияющих на деятельности организации.

- Знание о перспективных рыночных нишах, привлекательных для компании в перспективе, а также о тех сегментах рынка, которые могут косвенно повлиять на бизнес компании.

- Навыки применения информационных технологий.

В табл. 1 представлены наиболее популярные определения понятия «управление знаниями», встречающиеся в отечественной и зарубежной литературе [3; 7]. Как видно из таблицы, в разных определениях управление знаниями ориентируется на определённую сферу деятельности организации.

В отечественных трактовках понятия «управление знаниями» прослеживается целевая направленность управления знаниями на максимизацию финансового результата деятельности организации и совершенствование доступа персонала к новым знаниям, передовому опыту хозяйствования, экспертным оценкам высококвалифицированных специалистов. В зарубежных трактовках понятия «управление знаниями» прослеживается нацеленность управления знаниями на активизацию инновационной деятельности организации. При этом эти определения характеризуют и общие признаки процесса управления знаниями: необходимость инициации персонала к более продуктивному освоению и применению знаний, повышение инновативности управления, появление дополнительного эффекта вследствие совершенствования деятельности организации.

Таблица 1

Определения понятия «управление знаниями»

Подход к определению понятия	Формулировка понятия	Особенности определения понятия
Отечественный подход	1. Управление знаниями – систематическое формирование, обновление и применение знания с целью максимизации эффективности организации прибыли от активов, основанных на знаниях.	Определяется с позиций максимизации финансово-экономических результатов деятельности организации
	2. Управление знаниями – процесс формализации и доступа к практическому опыту, знаниям, экспертным оценкам, которые создают новые возможности, способствуют совершенствованию деятельности и увеличивают потребительскую стоимость товаров и услуг.	Определяется с позиций совершенствования доступа работников к новым знаниям, передовому опыту, мнению экспертов
Зарубежный подход	3. Управление знаниями – это усиление коллективной мудрости, призванное повысить скорость реакции и способность к инновациям персонала организации	Определяется с позиций массового вовлечения персонала в процесс активизации инновационной деятельности организации
	4. Управление знаниями – это поиск незапланированных инновационных решений при возникновении неопределённости	Определяется с позиций разработки творческих, инициативных, уникальных управленческих решений

Подход к определению понятия	Формулировка понятия	Особенности определения понятия
	данных проблем в деятельности организации	ских решений
Общие признаки в определении понятия	Необходимость инициации персонала к овладению и использованию новых знаний, ориентация на повышение инновативности управления и появление дополнительного эффекта в результате совершенствования деятельности организации	

На основании изучения трудов современных исследователей в области управления знаниям автором предпринята попытка уточнить отдельные элементы концепции управления знаниями и систематизировать их.

1. Из ранее рассмотренных определений понятия «управление знаниями» третье понятие представляется нам наиболее лаконичным и приближенным к достижению конечной цели управления знаниями в организации. Однако, в этом определении отсутствует связь с носителем знаний в организации, не указано по отношению к чему организация должна повышать скорость управленческого реагирования и для чего ей необходимо повышать способность к инновациям. Для устранения этих недостатков автор предлагает следующую формулировку понятия «управления знаниями»:

Управление знаниями – это процесс формирования и усиления коллективной мудрости персонала, направленный на повышение скорости реагирования организации и уровня её инновационной активности при изменении внешней и внутренней среды с целью сохранения и укрепления конкурентоспособности.

2. Применительно к отдельному предприятию управление знаниями представляет собой особую систему управления, которая организуется в тесном взаимодействии с системой управления человеческими ресурсами, системой инновационного менеджмента, системой стратегического менеджмента. Как и любая другая система менеджмента, система управления знаниями состоит из ряда стандартных структурных элементов, которые приобретают специфическое содержание в зависимости от особенностей вида выполняемой управленческой деятельности и особенностей финансово – хозяйственной деятельности предприятия.

3. К задачам, решаемым в процессе функционирования системы управления знаниями в организации, целесообразно отнести:

- Аккумуляция интеллектуального капитала организации.
- Выявление имеющихся у персонала знаний и опыта.
- Создание предпосылок для распространения и передачи знаний.
- Повышение уровня знаний и профессиональной компетенции кадров.
- Создание условий для генерирования новых знаний.
- Практическое использование знаний для постановки и решения проблем развития организации.
- Использование новых знаний для активизации инновационной деятельности организации.
- Вовлечение новых знаний в процесс формирования и укрепления конкурентных преимуществ организации.

Реализация вышеперечисленных задач в сфере управления знаниями позволит достичь основной цели менеджмента знаний – превратить знания и опыт персонала в источник высокой производительности, инновационной активности и долгосрочных конкурентных преимуществ организации.

4. Процесс управления знаниями в организации подразделяется на несколько этапов:

- Определение уровня и состава знаний, имеющих решающее значение для успешного развития организации.
- Сбор информации о существующих в организации знаниях и опыте, оценка их полезности для деятельности организации.

- Классификация отобранных знаний, внесение их для хранения в корпоративную память.
- Извлечение знаний из корпоративной памяти, обеспечение их доступности для персонала организации.
 - Практическое использование знаний при выполнении производственных заданий, решении управленческих проблем, поиске инновационных идей.
 - Генерирование новых знаний путём изучения тенденций изменения внешней и внутренней среды организации.
 - Воплощение новых знаний в процессе создания и коммерциализации продуктовых и процессных инноваций, которые могут быть использованы как в самой организации, так и за её пределами.

5. Руководство управления знаниями в организации может принимать формы разнообразных должностей и обязанностей: от функций руководителя временного новаторского коллектива без конкретного места в организационной структуре управления предприятием, до поста вице – президента компании по управлению знаниями. Обобщение практики управления знаниями позволяет выделить следующие категории руководства знаниями в организации:

- Руководитель временного новаторского коллектива.
- Консультант по управлению знаниями.
- Технолог управления знаниями.
- Аналитик управления знаниями.
- Руководитель центра компетенции (знания).
- Руководитель проектного офиса по управлению знаниями:
- Менеджер по управлению знаниями.
- Управляющий знаниями.
- Вице – президент по управлению знаниями.

Выбор должности для специалиста по управлению знаниями зависит от состояния процесса создания, использования и обмена знаниями в организации и уровня заинтересованности высшего руководства во внедрении функции по управлению знаниями.

6. Для организации управления знаниями на предприятии также используются разнообразные подходы, а именно:

- Планомерное управление знаниями всей организации на основе регулярной операционной деятельности и создания специализированной службы в составе аппарата управления организации:
 - Управление знаниями на основе разработки и реализации разнообразных проектов с последующим распространением их результатов по всей организации.
 - Создание в составе центров ответственности предприятия специализированного центра ответственности – центра компетенции (знаний).
 - Формирование временных инновационных коллективов для решения отдельных проблем в деятельности организации.
 - Аутсорсинг функции по управлению знаниями.
 - Формирование профессиональных и межпрофессиональных сообществ в организации.
 - Взаимодействие с академическими, научно-исследовательскими, образовательными учреждениями по вопросам, связанным с генерированием и развитием знаний.

Выбор организационной формы, в которой управление знаниями будет реализовано на предприятии, зависит от уровня развития корпоративной культуры, контроллинга, проектного менеджмента, менеджмента человеческих ресурсов, финансового состояния и инновационной активности организации, стратегии и тактики управления.

7. В современном мире развитых коммуникаций и информационного обмена у предприятий появился огромный выбор технологических инструментов для управления знаниями. К наиболее распространённым технологиям управления знаниями относятся [2]:

- Создание базы данных и базы знаний.
- Управление документооборотом.
- Программное обеспечение для рабочих групп и приложения для совместного пользования.
- Инструменты поиска и навигации.
- Программные средства поддержки принятия решения и искусственный интеллект.
- Технологии автоматизации делопроизводства.
- Интернет и Веб.
- Мультимедийные средства.

Таблица 2

Система управления знаниями в организации [1]

Цель управления знаниями					
Превращение знаний и опыта персонала в источник высокой производительности, инновационной активности и долгосрочных конкурентных преимуществ организации					
Субъект управления знаниями					
Руководитель новаторской команды	Аналитик, технолог по управлению знаниями	Менеджер по управлению знаниями	Руководитель центра компетенции (знания)	Руководитель проектного офиса по управлению знаниями	Вице-президент по управлению знаниями
Механизм управления знаниями					
Формы организации управления знаниями <ul style="list-style-type: none"> • Создание службы управления знаниями в составе аппарата управления. • Проектное управление знаниями. • Создание центра ответственности по управлению знаниями. • Формирование временных новаторских коллективов. • Аутсорсинг управления знаниями. • Формирование профессиональных и межпрофессиональных сообществ. 			Способы финансирования процесса управления знаниями <ul style="list-style-type: none"> • Самофинансирование. • Государственное финансирование. • Венчурное финансирование. • Кредитование. • Грантовое финансирование. • Иностранное финансирование. • Пакетирование проектов. • Финансирование за счёт средств работников организации. • Комбинированное финансирование. 		
Технологии управления знаниями <ul style="list-style-type: none"> • Базы данных и базы знаний. • Программное обеспечение. • Инструменты поиска и навигации. • Электронный документооборот. • Интернет, Веб, мультимедийные средства. 			Способы формирования знаний <ul style="list-style-type: none"> • Покупка знаний. • Аренда знаний. • Развитие знаний. • Комбинированные способы. 		
Объект управления знаниями					
Создание знаний	Накопление и хранение знаний	Обмен знаниями	Распространение знаний	Обеспечение необходимого уровня знаний	Использование знаний
Кумулятивный эффект от управления знаниями					
Качественный эффект <ul style="list-style-type: none"> • Существенное изменение условий хозяйствования организации 			Количественный эффект <ul style="list-style-type: none"> • Изменение показателей эффективности деятельности организации 		

8. Совокупность методов организации управления знаниями, технологий управления знаниями, способов формирования знаний и способов финансирования знаний образуют ме-

ханизм управления знаниями, с помощью которого осуществляется управляющее воздействие на процесс создания, наращивания и использования знаний в организации.

9. Систематическое и целенаправленное управление знаниями приводит к формированию синергетического эффекта, который образуется в результате совершенствования взаимосвязанных элементов бизнес – модели организации.

Изложенные выше положения концепции управления знаниями в систематизированном виде представлены в табл. 2 [1].

Обобщая вышеизложенный материал можно отметить, что по своей сути управление знаниями является неотъемлемым элементом общей системы корпоративного менеджмента, и при соответствующей организации превращается в важнейший фактор создания и внедрения инноваций, обеспечивает достижение долгосрочных конкурентных преимуществ и рост показателей эффективности финансово-хозяйственной деятельности корпорации.

Список литературы

1. Александрова Т.В. Управление знаниями как инновационное направление менеджмента человеческих ресурсов / Т.В. Александрова// Новая индустриализация и умная экономика: вызовы и возможности. Материалы Пермского конгресса учёных-экономистов, том 2. Пермь. ПГНИУ, 2015. С. 5–10.
2. Гительман Л.Д., Кожевников М.В. Центры компетенций - прогрессивная форма организации инновационной деятельности / Л.Д. Гительман, М.В. Кожевников // Инновации. 2013. №10. С. 92–99.
3. Кокурин Д.И., Волков В.С. Инновационная экономика: учебник./ Д.И. Кокурин, В.С. Волков. Москва: Экономика, 2011. 532 с.
4. Комарова А.В. Проектное управление знаниями: организационная структура / А.В. Комарова // Проблемы теории и практики управления. 2011. №3. С.44–52.
5. Мильнер Б.З. Управление знаниями: первые итоги, уроки и перспективы. / Б.З. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. 2010. №6. С. 22–30.
6. Экк Клаус. Знание как новая парадигма управления/ Клаус Экк // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 1. С. 76–84.
- 7.URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge> (дата обращения: 02.05.2017).

THE GENERAL CONCEPT OF FORMING OF SYSTEM OF KNOWLEDGE MANAGEMENT BY THE CORPORATION

Alexandrova Tatiana Vasilievna, Ph. D, assistant professor
E-mail: bender.anton2010@yandex.ru
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Innovative approach in corporate management of the company is in a complex characterized. The importance of use of the concept of knowledge management as a alternatives to traditional human resource management is proved. The basic elements of the system of knowledge management by the corporation are systematized.

Keywords:

corporation, knowledge, management of knowledge, effect, concept, mechanism of knowledge management.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Болтянская Таиса Олеговна, к.п.н., доцент
Электронный адрес: bto_econom@mail.ru
Уральский государственный педагогический университет,
620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, 9а

Определены понятия: «корпоративный менеджмент», «корпоративное управление», «менеджмент», представлено личное понимание автора понятия «корпоративный менеджмент», выявлены проблемы, возникающие в рамках корпоративного менеджмента в России, предложены пути их решения.

Ключевые слова:

корпоративный менеджмент, менеджмент, ОЭСР, фондовый рынок.

На данном временном этапе остро стоит необходимость совершенствования корпоративного менеджмента в России, поскольку высокий уровень корпоративного менеджмента – есть главное условие для серьезного привлечения инвестиций, который рассматривается ими как важный ресурс повышения конкурентоспособности.

Термин «корпоративный менеджмент» (corporate management) активно используется на практике, непосредственно связан с масштабностью и задачами в управлении, в первую очередь в крупномасштабных компаниях или группах компаний.

Проблема корпоративного менеджмента актуальна для группы предприятий находящихся в собственности у группы людей (акционеров), а в управлении у других людей (директоров, менеджеров), эта ситуация порождает проблему доверия менеджерам со стороны собственников.

Итак, корпоративный менеджмент Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) определяет, как систему, в соответствии с которой осуществляется управление и контроль в компаниях. Такая система подразумевает наличие определенных отношений между менеджерами компании, ее советом директоров, акционерами и другими заинтересованными субъектами [9, с. 7].

Автор понимает под корпоративным менеджментом управление, осуществляемое на профессиональном уровне, над деятельностью корпорации (группой компаний), посредством рационального использования всех ресурсов, с целью достижения и извлечения максимальной прибыли.

В узком смысле менеджмент – воздействие одного лица или группы лиц (менеджеров) на другие лица для побуждения их к действиям, соответствующим достижению поставленных целей, при принятии на себя менеджерами ответственности за результативность воздействия [4, с. 19].

Эффективный корпоративный менеджмент зачастую отождествляется к государственным управлением. Корпоративный менеджмент (corporate management) – составная часть менеджмента, осуществляемого высшим уровнем управления, с учетом интересов держателей акций и прочих лиц, деятельность которых связана с корпорацией.

Система успешного корпоративного руководства посредством Совета директоров предопределяет эффективность корпоративного менеджмента в целом, а также стабильное и устойчивое функционирование компании. Структуру корпоративного менеджмента можно представить следующим образом (рис. 1).

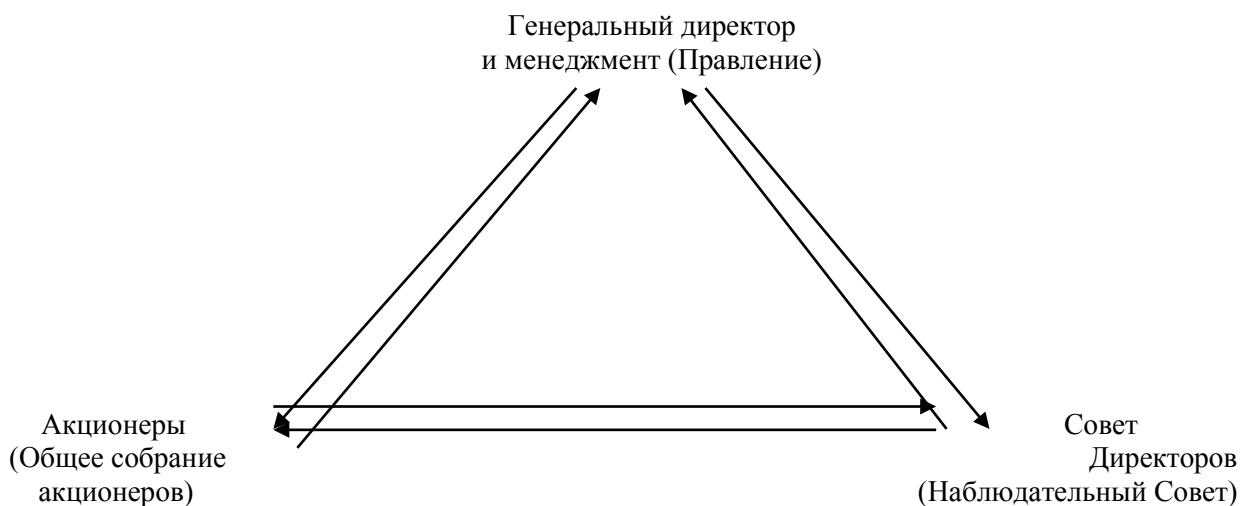


Рис. 1. Структура корпоративного управления

Совет директоров избирается акционерами, назначает менеджмент корпорации, ему подотчетный. Совет директоров является своего рода посредником, регулирующим отношения между менеджментом и акционерами корпорации. Если схематично изображать взаимодействие между менеджментом и корпоративным руководством, то Совет директоров, являющийся основным органом управления корпораций, можно изобразить в качестве круга, венчающего систему менеджмента, представленного в виде треугольника (рис. 2).



Рис. 2. Взаимодействие между менеджментом и руководством

В процессе формирования системы корпоративного менеджмента в России условно есть все необходимые элементы, но в действительности принцип разделения прав собственности и контроля отрицается. Большая часть компаний обладает высоким уровнем концентрации собственности, где собственник руководит всеми процессами в организации, включая оперативную деятельность. Собственники компании создают свои советы директоров, зачастую не подчиняясь решениям общего собрания акционеров.

Так же отмечается невысокий уровень корпоративной культуры в российских компаниях, что является причиной неэффективного развития компаний и низкой инвестиционной привлекательностью бизнеса.

После кризиса 1998 г. начался экономический подъем, который способствовал становлению корпоративного предпринимательства на принципиально другом уровне. Появилась необходимость в повышении конкурентоспособности российских организаций, как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Согласно российскому законодательству, система корпоративного управления имеет двухуровневую структуру. Федеральным законом «Об акционерных обществах» предусмотрена двухзвенная структура управления – Совет директоров (не менее 7 членов) и Правление (исполнительный орган). Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг России (с 2004 г. – Федеральная служба по финансовым рынкам) выступила с инициативой разработки и реализации программы, направленной на значительное улучшение корпоративного управления. Одним из основных элементов этой программы является внедрение в практику принципов передового (best practices) корпоративного управления, учитывающих зарубежный и россий-

ский опыт. Под руководством ФКЦБ был разработан Кодекс корпоративного поведения, который представляет свод рекомендаций по всем основным аспектам корпоративного управления. Кодекс служит основой для разработки и запуска механизмов практической реализации его основных принципов через системы нормативных актов соответствующих регулирующих ведомств, стандарты профессиональных организаций и пр. Это призвано повысить прозрачность компании для инвесторов. После принятия Правительством РФ Кодекса корпоративного поведения и ряда поправок в существующее законодательство поведение крупных российских компаний изменилось. Они стали внедрять мировые стандарты и принципы корпоративного менеджмента, раскрывать информацию, выплачивать дивиденды, привлекать независимых директоров. Это способствовало повышению их инвестиционной привлекательности как на российском, так и на зарубежных фондовых рынках, а также успешному первичному размещению акций ряда крупных и средних российских компаний [8, с. 87–88].

По оценкам аналитиков, капитализация российского фондового по итогам 2015 г. выросла на 24,2% – до 28,2 трлн руб. и составила 47% ВВП страны (на 10,7 п.п. больше, чем годом ранее; свой вклад внесло и падение ВВП на 3,7%). Структурные диспропорции капитализации сохраняются – доля десяти наиболее капитализированных компаний составляет 62% [7, с. 5].

За последние десять лет отечественный фондовый рынок вырос на 988 %. Можно сказать, что Россия заняла лидирующие позиции среди развивающихся рынков.

Однако российский бизнес, по сравнению с аналогичными зарубежными компаниями, продолжает оставаться недооцененным. Низкая капитализация российских компаний связана не только с недооценкой материальных активов, но и с низкой оценкой нематериальных активов, составной частью которых является состояние корпоративного менеджмента.

Как показал опыт исследований, отечественным организациям необходимо уделять должное внимание вопросам – трудовых отношений, финансовой прозрачности, экологической политике, корпоративной культуре потому как, в долгосрочной перспективе решение данных проблем приводит к повышению деловой репутации компании. В конечном счете, все это вызывает интерес отечественных и зарубежных инвесторов и определяет возможность корпорации привлекать требуемые инвестиции на финансовых рынках.

Нашим компаниям нужно щепетильнее относиться к формированию своей репутации, которая, прежде всего, определяется надлежащим корпоративным руководством, поскольку негативный имидж России в западных средствах массовой информации имеет место быть. Необходимо также отметить и несовершенство российского законодательства в данной области. В прошедший период был принят целый ряд поправок, и работа по совершенствованию отечественной правовой базы, регулирующей корпоративные отношения, продолжается. Однако в России довольно значителен разрыв между законодательно закрепленными и реально практикуемыми нормами и методиками менеджмента в корпоративном секторе. В этой связи отечественным компаниям необходимо внедрять в практику своей работы основные принципы и рекомендации корпоративного управления, разработанные отечественными и зарубежными институтами, инвесторами и финансовыми организациями. Особое внимание в этих рекомендациях придается раскрытию информации о важнейших сторонах деятельности компании, практики работы Совета директоров, а также в целом функционирования системы корпоративного управления.

Одним из основных факторов в пользу повышения внимания к проблемам корпоративного управления со стороны российского бизнеса в настоящее время является значительное расширение деятельности портфельных инвесторов. Развивающаяся в нашей стране пенсионная реформа способствует постепенному формированию крупных российских институциональных инвесторов в лице пенсионных фондов. По мере внедрения накопительных пенсионных схем в российских пенсионных фондах будут концентрироваться значительные финансовые ресурсы, часть которых будет направляться в акции и другие ценные бумаги российских компаний. В среднесрочной перспективе можно ожидать также повышения активности других категорий российских институциональных инвесторов, таких, как страховые

компаний, паевые инвестиционные фонды, для которых состояние корпоративного управления также является одним из основных инвестиционных критериев [8, с. 88].

В целом можно отметить, что развитие рынка и открытость российской экономики приводят к постепенному повышению внимания со стороны российских компаний к вопросам корпоративного менеджмента. Рост капитализации российского рынка, доступ к внешнему финансированию, выстраивание долгосрочных партнерских отношений, расширение бизнеса возможны только при условии создания эффективной системы корпоративного менеджмента.

Крупные и средние отечественные компании на своем опыте демонстрируют, что, в первую очередь, улучшение и стабилизация корпоративного управления повышает их инвестиционную привлекательность.

Важная роль в развитии корпоративного управления принадлежит государству. Осознав свою заинтересованность в развитии корпоративного предпринимательства и корпоративного управления, оно может и должно создать предпосылки для этого развития.

Таким образом, только на основе системного подхода и консолидации усилий всех заинтересованных лиц возможно развитие эффективного отечественного корпоративного управления, способствующего развитию цивилизованной рыночной экономики, привлечению внутренних и внешних инвестиций, а также повышению конкурентоспособности не только российских корпораций, но и в конечном итоге, России в целом.

Список литературы

1. Андронов В.В. Развитие корпоративного управления: от теории к практике. М.: Экономика, 2004.
2. Андронов В.В. Обеспечение корпоративной социальной ответственности необходимая функция современного корпоративного управления в России //Современная экономика. М.: Экономические науки, выпуск 1. 2005.
3. Бандурин А.В. Управление деятельностью корпораций в России. Автореф. дисс. на соиск. ученой степени докт. экон. наук. М., 2002.
4. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
5. Грязнов Э.И. КТНК в России. Позиции крупнейших в мире транснациональных корпораций в российской экономике. М.: ООО «Инограф», 2000.
6. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Конспект лекций. Таганрог: ТРТУ, 1995. 145 с.
7. Грабуча И. Ю., Трегуб А. Я. Российский фондовый рынок: 2015 События и факты// НАУФР, 2015.
8. Дементьева А.Г. Современная концепция корпоративного управления // Дементьева А.Г.//Вестник МГИМО Университета, 2008.
9. Кодекс корпоративного поведения ОЭСР.

THEORETICAL ASPECT OF CORPORATE MANAGEMENT IN RUSSIA

Boltyanskaya Taisa Olegovna, Ph. D, assistant professor

E-mail: bto_econom@mail.ru

Ural State Pedagogical University, 620075, Ekaterinburg, K. Libknehta st., 9a

This article defines the notions: «corporate management», «management», personal understanding of the concept of «corporate management» is presented, problems arising within the framework of corporate management in Russia are revealed, and ways of their solution are suggested.

Keywords:

corporate management, management, OECD, equity market.

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОРА ДОСТИЖЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Статья подготовлена в соответствии с планом НИР ИЭ УрО РАН
«Методология исследования структурных изменений отраслевых рынков
в условиях трансформации механизмов управления
государственными ресурсами» № 0404–2015–0015 в ИСГЗ ФАНО

Вегнер-Козлова Екатерина Олеговна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: katya.human@mail.ru
УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Институт государственного управления и предпринимательства,
620014, г. Екатеринбург, ул. Ленина, 13 б
Институт экономики УрО РАН,
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29

В работе проанализирована система образования как фактор достижения инновационной технологической конкурентоспособности российской экономики и предложены меры по совершенствованию этой системы. Актуальность работы объясняется тем, что современные геоэкономические условия требуют активных изменений в системе образования, которая должна обеспечивать стремительно развивающиеся предприятия соответствующими по навыкам и знаниям кадрами, способными в перспективе гарантировать прогрессивное инновационное развитие высокотехнологичных отраслей реальной экономики, как гаранта суверенитета государства. Предметом исследования работы являются особенности существующей системы оценки качества и доступности образования в России с точки зрения интересов национальной конкурентоспособности и безопасности. В работе используются методы сравнительного, статистического и причинно-следственного анализа.

Ключевые слова:

система образования, оценка качества, оценка доступности, инновационное развитие, высокотехнологические отрасли, экономика знаний, интеллектуальный капитал.

Исследования ряда авторов свидетельствуют о том, что проблема структуры и качества человеческого капитала – одна из самых важных в инновационной экономике. Производительные качества и характеристики человека сегодня признаны особой формой капитала на том основании, что для их развития требуются значительные затраты времени и материальных ресурсов [6], а так же существенные организационная эффективность и целенаправленность институтов, обеспечивающих развитие и функционирование системы образования. «Единственным конкурентным преимуществом развитых стран остаются ресурсы квалифицированной рабочей силы. Квалифицированные работники владеют особыми средствами производства: они являются носителями знаний» [4, с. 13] и культуры, в том числе производственной, предпринимательской и гражданской.

Оценка качества образования в РФ на сегодняшний день осуществляется по средствам ряда национальных (ГИА–11, ГИА–9, НИКО, Всероссийские проверочные работы, Исследование профессиональных компетенций учителей) и международных программ и сравнительных исследований (ICCS(1999, 2000, 2008, 2016 гг.), TEDS(2008 г.), ICILS (2013, 2018 гг.), ALIS(2008, 2014 гг.), TIMSS (1995, 1999, 2003,2007, 2008, 2011, 2015 гг.), PIRLS (1991, 2001, 2006, 2011, 2016 гг.). PISA (2000, 2003, 2006, 2009, 2012, 2015 гг.)).

Наиболее масштабными являются:

- Программа НИКО, которая предусматривает проведение регулярных исследований качества образования по отдельным учебным предметам, на конкретных уровнях общего образования (не реже 2 раз в год), каждое из которых представляет собой отдельный проект в рамках общей программы.

- Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся PISA (Programme for International Student Assessment) является мониторинговым исследованием качества общего образования. Исследование призвано ответить на вопрос «Обладают ли учащиеся 15-летнего возраста, получившие обязательное общее образование, знаниями и умениями, необходимыми им для полноценного функционирования в современном обществе, т.е. для решения широкого диапазона задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений?». Данная программа осуществляется Организацией Экономического Сотрудничества и Развития (OECD – Organization for Economic Cooperation and Development). Исследование проводится трехлетними циклами, начиная с 2000 г. В исследовании 2015 г. основное внимание уделяется естественнонаучной грамотности и выявлению тенденций развития естественнонаучного образования в мире за последние годы. Выборка российских учащихся 15-летнего возраста в 2015 г. включает 6300 обучающихся из 210 образовательных организаций 42 регионов России. Публикация результатов исследования 2015 г. планируется в конце 2016 г.

- Международное сравнительное мониторинговое исследование качества математического и естественнонаучного образования TIMSS (TIMSS – Trends in Mathematics and Science Study) организовано Международной ассоциацией по оценке образовательных достижений (IEA – International Association for the Evaluation of Educational Achievement). Целью данного исследования является сравнительная оценка общеобразовательной подготовки учащихся средней школы по математике и естествознанию в странах с различными системами образования, выявление особенностей образовательных систем, определяющих различные уровни достижения учащихся. В соответствии с программой исследования изучается подготовка выпускников начальной школы и учащихся 8 классов по математике и естествознанию. Кроме того, проводится анкетирование учащихся, их родителей, учителей и администрации образовательных организаций, позволяющее выявить факторы, влияющие на качество образования в России, сравнить содержание образовательных стандартов, разрабатываемых в нашей стране, с требованиями, предъявляемыми к общеобразовательной подготовке учащихся в разных странах. В 2015 г. для получения объективной информации о качестве образования в России в соответствии с принятой в мире методикой для участия в исследовании была сформирована выборка учащихся из более чем 200 школ отдельно для начальной и основной школы 53 регионов страны. Кроме того, была сформирована выборка учащихся 11 классов для участия в тестировании по математике (профильный уровень) и физике (профильный уровень) из более чем 500 школ 42 регионов России.

- Международный проект «Изучение качества чтения и понимания текста» PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) – это мониторинговое исследование, организованное Международной ассоциацией по оценке учебных достижений IEA (International Association for the Evaluation of Educational Achievement). Данное исследование сравнивает уровень и качество чтения и понимания текста учащимися начальной школы в разных странах мира, а также выявляет различия в национальных системах образования. Исследование проводится циклично – один раз в пять лет. К настоящему времени проведено три цикла: в 2001, 2006 и 2011 гг. Цель участия нашей страны в этом исследовании – получить ответы на ряд вопросов касательно качественных характеристик чтения российских выпускников начальной школы. В России в исследовании PIRLS–2016 будут участвовать более 4000 выпускников начальной школы из 206 образовательных организаций 42 регионов страны.

Полученная в результате данных исследований информация позволяет с одной стороны судить о качестве школьных знаний в стране и ее относительном положении в мировой системе образования на основе международных образовательных стандартов, а так же при-

менять опыт развитых стран в модернизации системы образования. Аналитические материалы о программах, учебниках и требованиях к учебным достижениям школьников в странах мира способствуют принятию более обоснованных и информационно подкрепленных решений в сфере реформирования системы образования. В частности может быть полезен следующий позитивный опыт стран-участниц:

Повышение доступности образования при повышении качества образования (Германия, Мексика, Польша, Турция и др.)

- Повышение качества подготовки учителей, привлечение в школу наиболее способной молодежи (Эстония, Польша, Бразилия, Колумбия, Япония, Мексика, Израиль)

- Повышение уровня функциональной грамотности учащихся с низкими результатами за счет перераспределения ресурсов к более нуждающимся школам (Израиль, Германия, Мексика, Турция, Бразилия и др.)

- Повышение автономии школ при адекватной степени сотрудничества и отчетности (Колумбия, Польша, Корея и др.)

- Повышение информационной среды, способствующей распространению информации о качестве обучения в школе (Польша, Мексика, Колумбия и др.)

- Создание положительной образовательной среды за счет изменения содержания образовательных программ для более полного учета интересов учащихся и требований 21 в. (Япония, Португалия и др.)

С другой стороны, следует отметить ряд факторов, не позволяющих в полной мере ориентироваться на результаты указанных международных сравнительных исследований.

Во-первых, *недостаточная обоснованность и механистичность используемых методик, что не позволяет с высокой степенью достоверности оценивать полученные результаты.* Спорными остаются такие вопросы как: неодинаковый процент участия в разных странах; отличие в возрастном показателе (например, 15-летние немецкие участники еще являются обычными школьниками, тогда как в других странах ступень среднего образования в этом возрасте позади); включение в итоговые результаты тестов детей из спецшкол [7]; зависимость результатов от качества жизни, а не образования [1].

Во-вторых, современные геополитические условия не позволяют в полной мере ориентироваться на оценочную деятельность международных институтов (например, показательна ситуация с WADA перед Олимпийскими играми РИО 2016). *Превалирующая парадигма доминанты глобализационной экономики, предполагающей социальное развитие стран-лидеров посредством экономической, политической и культурной экспансии, рассматривающей национальные социо-экономические интересы других государств как вторичные основному тренду.* Из чего следует, что для мирового сообщества развитие российской экономики, в том числе посредством повышения качества образования, не является приоритетной задачей. Таким образом, *распространение международных стандартов качества педагогических измерений, может не отвечать национальным интересам России. Погоня за достижением определенных позиций в международных рейтингах подменяет основную цель образования – формирования личности и человека в национальных интересах, что может стать в определенном плане дополнительным фактором риска.*

В-третьих, подобные исследования не могут в полной мере свидетельствовать о качестве образования, так как являются оценкой отдельных компетенций и навыков. Федеральный закон N 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» трактует образование как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции, определенных объема и сложности ...». В целях повышения качества образования в РФ, следует расширить данную терминологию, оставляющую за рамками фундаментальные основы прогресса Европейской цивилизации, «...тип духовности, зародившийся в Античности, объединив христианское благочестие с духовной свободой», формирующей «шкалу ценностей, в которой духовные ценности ставятся

выше материальных» [3]. Согласно мнению Х.-Г. Гадамера «образование» не равнозначно понятию «культура», как развитию способностей или талантов или термину «формация», которое «интерпретировалось чисто динамически и в естественном смысле». Культивирование задатков – это развитие чего-то данного; здесь простыми средствами достижения цели выступает упражнение и прилежание, перешедшие в привычку. Понятие образование превосходит простое культивирование имеющихся задатков, так как имеет сакральное духовное значение [2]. Подобное трактование и понимание образования следует методически заложить в основу реформирования системы образования.

Отрицательная доступность качественного образования становится дополнительным фактором риска для национальной безопасности. В условиях расширения платности образовательных услуг, происходящего на фоне низкого уровня жизни большей части населения страны, проблема доступности образования перестает быть исключительно проблемой традиционно выделяемых социально уязвимых слоев населения. Следует учитывать историческую практику обеспечения доступности образования посредством оплаты [5, с. 10]. В 1940 г. экономика СССР характеризовалась экстенсивным развитием и военной угрозой, что привело к массовому созданию ремесленных училищ и школ фабрично-заводского обучения. С 1 сентября 1940 г. обучение в 8–10 классах средних школ, техникумах, педучилищах, других специальных средних заведениях, и вузах стало платным, что лишило многих граждан возможности продолжать образование по окончании 7 класса. За время платного образования (до 1956 г.) количество выпускников 8–10 классов средних школ, средних специальных учебных заведений и вузов в СССР сократилось практически вдвое [8]. Подобная практика приводит к увеличению «отрицательного отбора», исключая доступность образования для наиболее способных.

Еще одним фактором риска в развитии образования могут стать нововведения в ст. 116 УК РФ, являющуюся по сути элементом ювенальной юстиции. Подобные нормативно-правовые акты могут повлиять на перераспределение в РФ выбора способа обучения детей в пользу домашнего образования. Такое перераспределение в мировой практике уже является трендом. Поэтому аспекты вовлеченности учебных заведений в процедуры ювенальной юстиции, как угрожающей институту семьи и в перспективе национальной безопасности так же в настоящее время должны учитываться в оценке качества образования.

Несмотря на широкое институциональное обеспечение системы образования РФ на различных уровнях (Министерство образования и науки РФ, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки, Федеральный институт развития образования, федеральный портал Российское образование, Российская академия образования, Национальный фонд подготовки кадров, Центр оценки качества образования ИСРО РАО и другие), *в РФ отсутствует своя единая методика целостной количественной и качественной оценки самой системы образования, а так же качества и доступности образования как результата ее функционирования.* Следовательно, прежде чем говорить о мерах повышения качества и доступности образования, следует эти параметры научно-обоснованно оценить.

На наш взгляд доступность образования целесообразно оценить через *показатели «инклюзивности»*, как отношения числа лиц, получающих образование того или иного уровня, к общему числу граждан соответствующей возрастной категории и «прогрессивности» как показателя возможности достижения более высоких уровней образования для лиц из социальных групп с более низким социальным статусом. Мерой «инклюзивности» может выступать отношение числа учащихся к численности населения или к численности соответствующей возрастной группы. Мерой «прогрессивности» может быть «индекс социальных возможностей» (EOR – educational opportunity ratio): отношение доли учащихся из данной социальной страты, к ее доле в общем населении [9].

Качество образования конкретизируется в результатах социо-экономического развития. Поэтому, необходимо четко сформулировать основную задачу, а, следовательно, и критерий результативности функционирования системы образования – достижение инновационной технологической конкурентоспособности российской реальной экономики на миро-

вых рынках. Ретроспективный анализ взаимодействия между показателями экономической оценки человеческого капитала и его влиянием на уровень национального богатства (табл. 1) продемонстрировал на к. XIX в. приблизительно равный разрыв в производительности труда и экономической оценке труда в России по сравнению с Германией, Францией и Великобританией. Исключение составила Америка, труд в которой был более производительен в 5 раз, но оценивался дороже лишь в 3 раза. Следовательно, труд в России на к. XIX в. в абсолютном выражении более дешевый, в относительном выражении (во взаимосвязи с производительностью) таковым не являлся. В среднем, как производительность, так и стоимость труда в странах Европы превышали Российскую приблизительно в 1,5 раза.

Таблица 1

Показатели производительности труда и экономической оценки труда на к. XIX в.

Страна	Ежегодная производительность на 1 рабочего		Ежегодная плата на 1 рабочего		Доля оплаты труда в производительности, %
	долл. США	По отношению к России, %	долл. США	По отношению к России, %	
Россия	381	100%	120	100%	31.5%
Германия	545	140%	155	129%	28.4%
Франция	545	140%	175	146%	32.1%
Великобритания	760	200%	204	170%	26.8%
США	1888	500%	347	289%	18.4%
В среднем по странам Европы	617	160%	178	148%	29%
В среднем с учетом США	935	245%	220	184%	26%

Изучая современные показатели результативности труда (табл. 2) можно заметить, что в среднем производительность в странах Европы по сравнению с РФ больше в 1,6 раз (а с учетом показателей США в 1,7 раз), а оплата труда в среднем превышает уровень в России в 2,4 раза (с учетом показателей США в 2,5 раз). Таким образом, качество образования должно оцениваться в динамике через показатели социально-экономического развития.

Таблица 2

Показатели производительности труда и экономической оценки труда в 2012 г.

Страна	ВВП на душу населения		Средняя заработная плата		Доля средней заработной платы в ВВП, %
	Долл. США	По отношению к России, %	Долл. США	По отношению к России, %	
Россия	24513	100%	1215	100%	5.0%
Германия	41231	168%	2720	224%	6.6%
Франция	36249	148%	2886	238%	8.0%
Великобритания	37446	153%	3065	252%	8.2%
США	51689	211%	3263	269%	6.3%
В среднем по странам Европы	38309	156%	2890	238%	8%
В среднем с учетом США	41654	170%	2984	246%	7%

Современные геоэкономические условия требуют активных изменений в системе образования, которая должна обеспечивать стремительно развивающиеся предприятия соответствующими по навыкам и знаниям кадрами, способными в перспективе гарантировать прогрессивное инновационное развитие высокотехнологичных отраслей реальной экономики, как гаранта суверенитета государства.

В настоящее время сохраняется ряд факторов, на которые следует обратить внимание в ходе совершенствования системы подготовки высококвалифицированных специалистов.

Во-первых, тенденция девальвации института высшего образования в России. Агентство Bloomberg's Global Innovation Index оценивает качество образования исходя из доли выпускников вузов, в общем, и работающем на-селении страны, а также процента подготовленных учебными заведениями инженеров и технических специалистов. Однако можно констатировать, что в РФ вузовский диплом превратился в документ, не отражающий реальных знаний и навыков.

Во-вторых, российская система образования характеризуется большой неоднородностью: вузы обладают разными возможностями реализации своего потенциала, имеют разный уровень вовлеченности в международное сотрудничество.

В-третьих, сохраняется проблема удаленности центров подготовки инженеров (как правило, Москва или Санкт-Петербург) от регионов активности компаний, формирующих основной спрос на технических специалистов (Сибирь, Урал, Дальний Восток).

В-четвертых, отсутствует реально работающая (а не декларативная) инновационная инфраструктура элементов системы образования.

В-пятых, стремительное обновление технологий опережает темпы подготовки специалистов. Очевидна необходимость в пересмотре существующих образовательных программ с целью их оптимизации.

Общими мерами совершенствования системы образования могут стать:

- Законодательное расширение понятия образования. Отход от концепции приравнивания «образования» к «культивированию задатков».
- Создание единой методики целостной количественной и качественной оценки самой системы образования (дошкольного, общего среднего, профессионального начального, среднего и высшего образования), а так же качества и доступности образования как результата ее функционирования.
- Определение качества образования через результаты (показатели) социально-экономического развития.
- Организация мониторинга «инклюзивности» и «прогрессивности» образования.
- Защита характерного, исторически-сложившегося культурного пространства РФ (в том числе семейных ценностей) от элементов ювенальной юстиции.
- Приглашение в качестве преподавателей зарубежных специалистов - носителей компетенций в сферах высоких технологий.
- Установление приоритетов в преподавании определенных дисциплин через оплату труда.
- Совмещение обучения с практическими навыками работы.
- Иерархичность управления предприятиями в зависимости от полученного образования.
- Широкий спектр специализации в образовании.
- Взаимосвязь климатогеографических особенностей территорий РФ с направлениями развития системы образования.
- Создание и повышение статусности научных сообществ.

Список литературы

1. PISA – приговор для российских школ? URL: <https://newtonew.com/school/pisa-prigovor-dlja-rossijskih-shkol> (01.11.2016).
2. Гадамер Х.-Г. Истина и метод: Основы филос. герменевтики: Пер. с нем./Общ. ред. и вступ. ст. Б.Н. Бессонова. М.: Прогресс, 1988. 704 с.
3. Гейзенбер В. Шаги за горизонт. URL: <https://profilib.com/chtenie/111682/verner-geyzenber-shagi-zagorizont.php> (01.11.2016).
4. Друкер П. О профессии менеджера: пер. с англ. М., 2008.
5. Константиновский Д., Вахштайн В., Куракин Д., Рощина Я. / Доступность качественного общего образования: возможности и ограничения. М.: Логос, 2006.
6. Костин И.Б., Новикова В.Ф. Особенности и модели подготовки высококвалифицированных кадров // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. №1 (20). 2013. С. 93–99.

7. Немецкие ученые критикуют тест на образованность европейских школьников. URL: <http://www.dw.com/ru/> (01.11.2016).
8. Платное образование в СССР. URL: // <http://profiok.com/about/news/detail.php?ID=1314> (01.11.2016)
9. Сапрыкин Д.Л. Образовательный потенциал Российской Империи. М.: ИИЕТ РАН, 2009. 176 с.

ANALYSIS OF EDUCATION AS A FACTOR TO ACHIEVE THE TECHNOLOGICAL INNOVATION COMPETITIVENESS OF THE RUSSIAN ECONOMY

Wegner-Kozlova Ekateryna Olegovna, Ph. D, assistant professor

E-mail: katya.human@mail.ru

**Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Institute of public administration and entrepreneurship, 620014, Ekaterinburg, Lenin st., 13B,
Institute of Economics, Ural branch of RAS, 620014, Ekaterinburg, Moscow st., 29**

This work analyzes the educational system as a factor in the achievements of innovative technological competitiveness of the Russian economy and proposes measures for improving the system. The relevance of the work due to the fact that the geoeconomic conditions require active changes in the education system that should provide for rapidly evolving enterprises relevant skills and knowledge of staff able in the future to ensure the progressive and innovative development of high-tech sectors of the real economy as the guarantor of state sovereignty. The subject of the research work are features of the existing system of assessing the quality and accessibility of education in Russia from the point of view of interests of national competitiveness and security. We use the techniques of comparative, statistical and causal analysis.

Keywords:

the system of education, quality assessment, assessment of the availability, innovative development, high-tech industry, knowledge economy, intellectual capital.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕФОРМЫ В РОССИИ – ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ ИЛИ ПРЕДВЫБОРНЫЙ ПОПУЛИЗМ

Гершанок Александр Александрович, к.э.н., доцент

Электронный адрес: agershanok@yandex.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Рассматриваются проблемы современных экономических реформ в России, проводится анализ с точки зрения их стратегического характера. Исследуются причины низкой инновационной активности, проблемы и перспективы развития инновационной малого и среднего бизнеса в современной российской экономике. Рассматриваются мероприятия регулирования соответствующих процессов со стороны государства. Рассмотрены вопросы теории и практики формирования эффективной модели развития. Даны методические рекомендации по проведению организационно-экономических преобразований.

Ключевые слова:

рыночные реформы, финансово-экономический кризис, организационно-экономический механизм управления, факторы внешней и внутренней среды, комплексный подход в системе менеджмента.

В настоящее время всё более очевидной становится потребность в ускорении экономического роста России, что в свою очередь ведёт к необходимости разработки высокоэффективных методов его осуществления.

И в научной среде и в органах законодательной и исполнительной власти можно наблюдать значительное увеличение числа предлагаемых простых решений, позволяющих, по мнению некоторых учёных и чиновников, быстро и окончательно решить существующие проблемы в экономике.

Однако, в действительности, учитывая продолжающийся несколько лет экономический спад, несмотря на ежегодные оптимистические прогнозы правительства РФ, многие предлагаемые различными авторами идеи не только не сработали бы, но и, при попытке их реализовать, существенно осложнили бы решение основной задачи – обеспечение долгосрочного устойчивого развития страны.

По словам бывшего министра финансов, нынешнего руководителя Центра стратегических разработок Алексея Кудрина, при разработке стратегии экономического роста необходимо делать акцент на его устойчивости. Элементами стратегии не могут быть меры, дающие позитивный эффект только в краткосрочной перспективе, но создающие в экономической системе деформации, мешающие её здоровому развитию [25, с. 1].

Основная проблема при проведении экономических реформ – не допустить необоснованной высокой инфляции, вызываемой необдуманном расширением денежного предложения. Действительно, экономический рост может сдерживаться жёсткой монетарной политикой и отсутствием денег в экономике, что можно исправить, просто напечатав денег.

Но в этом случае, всегда есть риск гиперинфляции, из-за появления «необеспеченных» денег в экономике.

Проблема решается только при условии развитой отечественной промышленности, способной предложить рынку конкурентоспособные, качественные товары и услуги, в достаточном объёме. При этом увеличение денежной массы должно пойти именно на развитие промышленности, в т.ч. закупку оборудования, создание новых рабочих мест, а не на финансовые рынки.

Практика показала, что необдуманная эмиссия и финансовая поддержка банковской сферы приводят, как правило, к росту инфляции и резкому ослаблению рубля, особенно на фоне падения нефтяных цен (конец 2014 г.).

Ещё одна проблема – плохой инвестиционный климат, низкий уровень развития финансовых институтов.

Несмотря на заверения премьер-министра о предпринимаемых правительством активных мерах по улучшению инвестиционного климата, ослаблению административных барьеров, привлечению в страну инвесторов, ощутимых результатов не наблюдается.

Напротив, вместо этого, число контролирующих органов постоянно увеличивается, проверки становятся не средством оздоровления и избавления экономики от действительно недобросовестных компаний, а средством существования самих чиновников, желающих сидеть как можно дольше на своих «тёплых» местах.

В результате призыв г-на Медведева чиновникам «не кошмарить бизнес» сегодня действует фактически в обратном направлении. Все контролирующие структуры существуют только за счёт максимизации числа проверок и выносимых по их результатам взысканий. При сокращении данных показателей есть риск упразднения соответствующей структуры. В итоге, структура любой ценой создаёт максимум виновных, чтобы оправдать своё существование.

Также одной из важнейших проблем можно назвать сокращение реального уровня доходов населения, его покупательской способности.

Так, в начале мая исследовательский холдинг «Ромир» сообщил об уменьшении россиянами повседневных расходов до минимума за пять лет. По подсчетам исследователей, с учетом инфляции этот показатель сократился по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 9%, а за вычетом инфляции – на 4,9%. Специалисты «Ромира» подсчитали, что очищенные от инфляции расходы россиян в апреле оказались самыми низкими за последние пять лет. При этом по сравнению с относительно щедрым на траты мартом очищенные от инфляции расходы россиян упали сразу на 6,5%, что стало новым абсолютным рекордом.

В марте Росстат объявил, что в январе 2017 г. у россиян впервые с октября 2014 г. увеличились реальные доходы – на 8,1% в годовом исчислении. Впрочем, как отмечали в Росстате, это произошло из-за выплаты пенсионерам «отступных» за отказ от полноценной индексации пенсий в 2016 г. в размере 5 тыс. руб.

В начале 2017 г. Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ) опубликовала исследование, в котором говорится, что около 40% жителей России ежемесячно испытывают трудности с покупкой продуктов и одежды. Годом ранее, в январе-сентябре 2016 г., за чертой бедности проживали 20,3 млн россиян, или 13,9% населения страны [26, с. 1].

На данном фоне, по-прежнему сохраняется серьёзный перекосяк в уровне доходов разных слоёв населения, разных отраслей экономики.

По данным Минтруда, самые высокие зарплаты оказались в финансовой отрасли, а самые низкие – в сельскохозяйственной.

И это при том, что сельское хозяйство должно быть опорой любой экономики, т.к. напрямую влияет на продовольственную безопасность страны.

По данным Росстата, средняя зарплата сотрудника финансовой сферы в России в 2016 г. составляет 78311 руб., а работника сельскохозяйственной отрасли – 21445 руб. В 2015 г. аналогичные показатели по тем же отраслям оказались ниже: средняя зарплата российского финансиста составила 69 480 руб., а сотрудника сельскохозяйственной отрасли – 19455 руб.

При этом, по информации Росстата, средняя зарплата в 2016 г. по всем отраслям экономики в России составила 36 746 руб.

В начале апреля Минтруд опубликовал список самых востребованных в России в 2017 году профессий. В него попали квалифицированные промышленные работники, особенно для металлообрабатывающего и машиностроительного производства, специалисты в области

строительства, транспорта, а также здравоохранения, науки и техники, образования. Кроме того, будут востребованы профессии в области права, гуманитарных областей и культуры.

Минтруд тогда отметил, что специалисты в бизнес-сфере, менеджеры, руководители и документоведы в 2017 г. могут быть не трудоустроены. По данным ведомства, в настоящий момент уровень безработицы в России составляет 5,6% от экономически активного населения. Согласно прогнозам в 2017 г. число безработных может превысить 5,8–5,9% [26, с. 2].

Сказанное свидетельствует об отсутствии системного подхода к реформированию экономики, сохранении сырьевой модели развития, ориентации правительства на краткосрочные цели социальной политики. Что в свою очередь подтверждает несистемный характер современных рыночных реформ, не приводящих к успешной реализации стратегии развития России, так часто озвучиваемой руководством страны.

В современной российской экономике существует острая проблема выбора между сохранением сверхдоходов нефтегазовых компаний, формированием золотовалютных резервов и необходимостью значительного финансирования научно-технической и инновационной деятельности. В настоящее время доходы нефтегазового сектора определяют устойчивость и финансовое благополучие всей экономики страны. Однако, в будущем, в связи с постепенным истощением ресурсов, появлением альтернативных источников энергии, снижением энергоёмкости, внедрением энергосберегающих технологий, и в целом – активным переходом экономик многих стран к новым технологическим укладам, не требующим значительного количества энергоресурсов, ресурсодобывающий сектор российской экономики быстро потеряет свои позиции, а вместе с ним – и вся экономика России.

Какова причина того, что государство не уделяет обозначенным выше проблемам должного внимания? Ответ очевиден: «нефтедоллары» есть сейчас, и при этом в достаточно большом количестве, позволяющем не думать о будущем, о необходимости развития реального сектора экономики, о стимулировании новейших научно-технических разработок и активном внедрении инноваций. Всё это очень сложно и долго, особенно тогда, когда цены на нефть всё ещё находятся на уровне в несколько раз превышающем показатели начала 90-х гг.

Ответ опять на поверхности. Управление экономикой требует профессионального подхода, а если у власти находятся не экономисты, и те, чьи приоритеты – сохранение сверхдоходов от нефти и газа в руках нескольких «олигархов», то ничто иное их просто не интересует. Их главная задача – как можно дольше и больше «выкачивать» ресурсы из страны в своих личных интересах.

Конечно, не все доходы от продажи энергоресурсов оседают в руках данных «дельцов сверху». Есть и поступления в бюджет страны: от НДС, налога на прибыль, НДФЛ и др. Данные налоговые поступления от сырьевых компаний фактически и определяют наполнение всего бюджета и в итоге устойчивость и независимость экономики России.

Падение цен на нефть в 2008 г. до 40 долларов за баррель привело к сильным кризисным явлениям в экономике России и девальвации рубля. Однако, даже тогда в 2008 г. девальвация не была такой сильной как сейчас, в сравнении с уровнем падения цен на нефть. Так, в 2008 г. девальвация рубля достигала 40%, при падении цен на нефть на 70–75% (с 147 до 38\$); в 2014 г. девальвация составила 35%, при падении цен на нефть на 45–50% (с 115 до 60\$), в 2015 г. девальвация составила 25%, при падении цен только лишь на 20–25% (с 60 до 46\$), Динамика наблюдается крайне негативная, поскольку каждый последующий год и менее существенное снижение цен на нефть вызывает более сильную девальвацию рубля, что свидетельствует о слабости как самого рубля, так и российской экономики.



Рис. 1. Курсы валют (доллар США) к рублю Forex, апр.2014 – апр.2017г. [17]



Рис. 2. График цены нефти Brent, апр.2014 – апр.2017г. [2]

Ни до 2008 г., ни после, т.е. за прошедшие 15 лет нахождения у власти нынешнего руководства страны, никто и не думал заниматься реальным сектором экономики. Как только в 1999 г. и после, в 2009 г., цены на нефть начали расти и впоследствии дошли к 2014 г. к 100–110\$, про реальный сектор все сразу забыли, и реально не вспоминают до сих пор. Главное – внешняя политика: санкции, конфликты, войны, теракты и пр., что в свою очередь хорошо маскирует все внутренние проблемы и отвлекает от них внимание населения.

Таким образом, экономика страны оказывается в замкнутом круге: доходы от нефти и газа фактически формируют бюджет страны, и не могут быть отвлечены из него, т.к. в противном случае не будут исполнены все социальные обязательства. А отсутствие вложения денежных средств в реальный сектор экономики приводит к отсутствию его роста и развития, а в конечном итоге – деградации. Отсутствие развитого реального сектора приводит к сокращению рабочих мест, сокращению доходов и налоговых платежей в бюджет. В итоге, всё зависит от цены нефти и газа и от того, на сколько лет России хватит энергоресурсов.

Однако, есть и ещё одна важная проблема – неэффективная работа как самих государственных структур – институтов, призванных обеспечивать эффективную работу экономики страны, так и многих госкомпаний в разных отраслях экономики, созданных в последнее десятилетие.

Если коррупция и крайне неэффективная работа чиновников давно всем известны, то «изобретение» нынешних властей в виде госкомпаний, фактически позволяющее узаконить бесконтрольное и неэффективное использование бюджетных средств, пока не так широко известно российским гражданам.

Что делают данные госкомпании также остаётся тайной. По всей видимости, это один из очередных способов перераспределения последних оставшихся бюджетных денег в карманы всё тех же чиновников и олигархов, которым мало нефтегазовых сверхдоходов. Кроме того, государству нужно создать видимость активной работы, в чём госкомпании хорошо могут помочь.

А каков реальный результат их деятельности: кроме постоянных коррупционных скандалов, уголовных дел о растратах и присвоении бюджетных средств, ничего не видно.

За примерами далеко ходить не надо: это и дело Оборонсервиса, и Глонасс и многих прочих «современных олигархов», получивших огромные состояния как в 90-х, 2000-х, так и в настоящее время.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что проводимые в России с начала 90-х гг. рыночные реформы, с целью сформировать эффективную систему хозяйствования, не зависящую от экспорта энергоресурсов, вызывают всё больше и больше сомнений, как с точки зрения их реальной пользы для общества, так и правильности выбранного курса.

Существенных экономических результатов, кроме значительного роста экспорта энергоресурсов и импорта продовольствия, на протяжении всего трансформационного периода не наблюдается.

В большинстве случаев бизнес не заинтересован в развитии и модернизации каких-либо производств, создании новых производств, новых технологий, внедрении инноваций, создании рабочих мест, улучшении социально-экономической обстановки в регионах своего присутствия. Причины такой «апатии»: неуверенность в стабильности экономики, ориентация на краткосрочные цели (заработать здесь и сейчас), неэффективное расходование бюджетных средств, высокая вероятность их присвоения чиновниками, вызывающие в свою очередь нежелание добросовестных налогоплательщиков платить налоги и низкую налоговую дисциплину.

Вместо декларируемой властями политики развития реального сектора экономики, в т.ч. малого и среднего бизнеса, на практике развивается система вывода денежных средств, как из бюджета РФ, регионов и муниципалитетов, так и из финансовых потоков крупных предприятий, в основном добывающей отрасли, отрасли дорожного строительства, жилищно-коммунального хозяйства. Эти сферы наиболее подвержены мошенническим действиям, в связи с большими объёмами их финансирования, непрозрачностью систем расходования средств, возможностью завышения цен приобретаемых сырья, материалов, услуг, работ.

Список литературы

1. Внешняя торговля Российской Федерации (по данным таможенной статистики). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/fttrade/#, 2016 г.
2. График цены нефти Brent. URL: <http://www.forexpf.ru/chart/brent/>, 2017 г.
3. Дегтярев К. С. Энергообеспечение России – проблемы и возможности решения // Молодой ученый, 2011. №8. Т.1. С. 107–112.
4. Динамика финансового результата организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/finans/dinfinrez.htm, 2016 г.
5. Динамика цен на нефть. URL: <http://stock-list.ru/oil.html/>, 2016 г.
6. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2004 год: «На пути к обществу, основанному на знаниях» / Под общей ред. проф. С.Н. Бобылева. // М.: Весь Мир, 2004. 160 с.
7. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. «Модернизация и развитие человеческого потенциала» / Под редакцией А.А. Аузана и С.Н. Бобылева // М.: ПРООН в РФ. 2011. 146 с.
8. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2013 г. / Под общей редакцией С.Н. Бобылева // ООО «РА ИЛЬФ». 2013. 202 с.
9. Гершанок А.А. Инновационная активность малых предприятий: проблемы и перспективы // Сборник научных статей: Теория и практика корпоративного менеджмента: Вып. 11. Пермь, ПГНИУ, 2014.
10. Гершанок А.А. Проблемы низкой эффективности и перспективы развития реального сектора экономики // Какая экономическая модель нужна России: материалы Пермского конгресса ученых-экономистов (г. Пермь, ПГНИУ, 11 февраля 2016 г.): в 2 т. / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2016. Т.2. 262 с., С. 26–29.
11. Индексы потребительских цен по Российской Федерации в 1991–2016 гг. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/prices/potr/tab-potr1.htm, 2016.
12. Количество юридических лиц, зарегистрированных и прекративших деятельность, 2003, 2012. URL: www.nalog.ru, 2016 г.
13. Колотушкина О. Основы корпоративного права США. // Н. Новгород, 2000. .
14. Константинов Ю.А. Финансовый кризис: причины и преодоление. // М.: Финстатинформ, 1999.
15. Кормиков Ю. Ориентация экономики на конкурентоспособность // Экономист, 1997, №1.
16. Крутик А.Б., Муравьев А.И. Антикризисный менеджмент // СПб: Питер, 2001. 432с.
17. Курсы валют к рублю Forex. URL: <http://www.forexpf.ru/chart/usdrub/>, 2017 г.
18. Международное энергетическое агентство: статистика. URL: <http://www.iea.org/statistics>, 2016г.
19. Мельник А.Н. Повышение энергетической эффективности производства как важнейшее направле-

ние развития отечественной экономики // Проблемы теории и практики управления, 2010. №12. С. 8–17.

20. Наука и инновации, Финансирование науки из средств федерального бюджета. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#, 2016 г.

21. Национальные счета, валовой внутренний продукт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#, 2016 г.

22. Промышленное обозрение // Российская Бизнес-газета, 25.12.2012 г. № 878.

23. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2015 г. и на плановый период 2016–2017 гг. URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/201409261>, 26.09.2014 г.

24. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017–2018 гг. URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz>, 26.10.2015 г.

25. Пять опасных мифов: Председатель совета ЦСР Алексей Кудрин об актуальных экономических заблуждениях // Коммерсантъ, 22.05.2017 г. URL: https://www.kommersant.ru/doc/3303785?utm_campaign=relap&utm_medium=all&utm_source=kommersant, 22.05.2017 г.

26. РБК: Минтруд назвал отрасли с самыми высокими и низкими зарплатами. URL: <http://www.rbc.ru/economics/23/05/2017/59240a1e9a794711d4198150>, 23.05.2017 г.

27. Указ Президента РФ от 12 мая 2009 № 537 «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г.».

28. Финансовые результаты деятельности организаций (без субъектов малого предпринимательства) Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/finance/#, 2017 г.

ECONOMIC REFORMS IN RUSSIA – LONG-TERM STRATEGY OR PRE-ELECTION POPULISM

Gershanok Alexander Aleksandrovich, Ph. D, assistant professor

E-mail: agershanok@yandex.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

In article problems of modern economic reforms in Russia are considered, the analysis from the point of view of their strategic character is carried out. The reasons of low innovative activity, a problem and the prospect of development innovative small and medium business in the modern Russian economy are investigated. Actions of regulation of the corresponding processes from the state are considered. Questions of the theory and practice of formation of effective model of development are considered. Methodical recommendations about carrying out organizational and economic transformations are made.

Keywords:

market reforms, financial and economic crisis, the organizational and economic mechanism of management, factors of external and internal environment, an integrated approach in system of management.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ И УСЛОВИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И ГОСУДАРСТВА

Докукина Светлана Максимовна, к.э.н., доцент

Электронный адрес: swetlana.mymail@yandex.ru

Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина,
167001, г. Сыктывкар, Октябрьский проспект, 55

Освещаются вопросы взаимосвязи эффективного управления развитием трудовых ресурсов и долгосрочным экономическим развитием компании, региона и государства. Рассматриваются подходы к определению сущности человеческого капитала и виды человеческого капитала как стратегического актива компании. Описаны ключевые методы оценки человеческого капитала. Установлена взаимосвязь между эффективным управлением персоналом и стоимостью бизнеса.

Ключевые слова:

устойчивое развитие, экономический рост, управление персоналом, человеческий фактор, человеческий потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал, конкурентоспособность, стоимость компании.

Современный этап развития цивилизации более чем когда-либо характеризуется возросшей ролью человеческого фактора как источника развития. Изменения в экономическом устройстве России и региональном развитии в конце XX в. породили множество новых явлений и подходов, в том числе и в стратегии формирования и использования ресурсов самого человека. В сложившейся ситуации усилилась значимость вопросов формирования и использования воспроизводимых ресурсов с целью обеспечения соответствующей роли человеческого фактора в достижении конкурентных преимуществ и основ стабильности экономического роста [6, с. 52].

Человеческий фактор тесно связан с такими близкими, но не совпадающими по смыслу понятиями, как «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий потенциал». В разрезе конкретной организации оперируют понятиями «кадровые ресурсы» и «кадровый потенциал», «кадры», «персонал». С конца XX в. в понятийном аппарате, связанном с человеческим фактором, появляются новые категории, например, такие, как «экономика знаний». Зачастую под *человеческим фактором* понимают психический и эмоциональный потенциал работников [14, с. 6], руководство и подчинение, уровень компетентности, отношения, мотивацию, поведение работников и их эффективность в работе [25, с. 105]. В практике управления в «человеческий фактор» принято включать такие понятия, как «вовлеченность», «мотивация», «лидерство», «власть», «команда», «коммуникации», «конфликты», «принятие решений» [21, с. 6]. Основа человеческого фактора – личность, психологический облик человека – дееспособного члена общества, который сознает свою роль в обществе. Роль личности отдельного работника, знание факторов его мотивации и стимулирования, умение сформировать у работника соответствующие установки и направить их согласно задачам, стоящим перед организацией, – вот база современной концепции управления персоналом [14, с. 7–8]. Наряду с человеческим фактором многие экономисты среди внутренних факторов роста производительности труда, которые напрямую влияют на ее увеличение и отражаются сразу же на конечном результате деятельности предприятия, называют *трудовой фактор*, характеризующий состав и квалификацию работников, отношение работников к труду и условиям труда [13, с. 311–312]. Человеческий

капитал получил широкое освещение в экономической литературе (табл. 1). Идеи о человеческом капитале впервые были озвучены еще в XVII–XVIII вв., а основные положения его современной теории высказали Т. Шульц в статьях «Формирование капитала образования» (1960 г.) и «Инвестиции в человеческий капитал» (1961 г.) и Г. Беккер в книге «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» (1964 г.) [12, с. 22]. За разработку проблем человеческого капитала были присуждены Нобелевские премии по экономике (Теодору Шульцу в 1979 г. и Гэри Беккеру в 1992 г.).

Таблица 1

Подходы к определению сущности человеческого капитала

Понятие человеческого капитала	Сторонники подхода
Имеющийся у каждого человека <i>потенциал</i> знаний, умений, навыков, способностей и талантов.	Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев [15, с. 23]
Совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, целесообразное использование которых <i>способствует увеличению дохода</i>	А.П. Радкевич [17, с. 138]
Совокупность имеющихся у людей профессиональных способностей, умений, навыков, знаний и мотиваций, то есть, прежде всего, их <i>интеллектуальный капитал</i>	В.В. Кафидов, П.В. Беспалов, А.Л. Гапоненко, В.И. Корниенко [12, с. 22], [9, с. 34]
<i>Часть интеллектуального капитала</i> организации, которая имеет непосредственное отношение к человеку (знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда)	Т. Стюарт – один из основоположников современной теории интеллектуального капитала [26], [9, с. 11]
<i>Экономическая форма</i> интеллектуальных возможностей человека	В.С. Бочко [3, с. 31]
<i>Кадровый капитал</i> организации, играющий первостепенную роль в создании ее интеллектуального капитала	Е.Н. Селезнев [19, с. 123–125]
<i>Важнейшая составляющая интеллектуального капитала</i> , в основе которой лежат знания, трудовые навыки и умения сотрудников компании – носителей интеллектуального капитала	К.В. Сафарян [18, с. 132–134]
Совокупность врожденных способностей, здоровья, знаний, навыков, мотивации, творческого и культурного потенциала, <i>накопленных и усовершенствованных в результате инвестирования, способствующая росту квалификации, производительности и качества труда работников для максимизации дохода</i> всех участников инвестиционного процесса	О.В. Буторина, М.Ю. Осипова [4, с. 48]

Примечание: составлено автором

Человеческий капитал характеризуют [12, с. 22–23] численность и структура работников, уровень их образования (интеллектуальная составляющая), профессиональная подготовка, навыки, опыт, обладание экономически значимой информацией, духовное и телесное здоровье носителей человеческого капитала, обеспечивающие их нормальную трудоспособность, производственная и социальная активность, культурно-личностная ориентация, гражданская ответственность. Целесообразно выделять элементы человеческого капитала, применяя к выделенным единицам существующие показатели измерения и оценки (табл. 2).

В свою очередь, *потенциал страны* как основа ее благосостояния определяется природными, человеческими, производственными, финансовыми, информационными и духовными ресурсами, ключевую роль среди которых играет человеческий капитал [17, с. 138]. *Человеческие ресурсы – это не только ведущий фактор экономического развития, но и главное богатство любой компании. Они интегрируют профессионально-квалификационные и психофизиологические параметры, профессиональные компетенции, а также капитализацию и гуманизацию данного ресурса. Такой подход к человеческим ресурсам дает главный импульс к развитию не только производства как такового, но и самого работника и общества в целом* [1, с. 10]. Так, И.А. Гурбан и А.Л. Мызин отмечают, что *население страны формирует важный ее ресурс и является основой будущего экономического роста и социальной стабильности* [7].

Классификация человеческого капитала

Признак классификации человеческого капитала	Характеристика
По связи с организацией (по В.Р. Веснину [12, с. 23])	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Общий (перемещаемый)</i> – совокупность теоретических или достаточно универсальных знаний и навыков, применимых в любой организации. • <i>Специальный (неперемещаемый)</i> – в виде знаний и навыков, имеющих значение только для данной организации (знание особенностей рабочего места, специфики предприятия, неформальные связи, культура общения, доверие, солидарность)
По принадлежности (по В.В. Кафидову [12, с. 23])	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Человеческий капитал как капитал человека</i> – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас знаний, умений, навыков, мотиваций, способностей и здоровья, который <i>содействует росту производительности труда и доходов данного человека. Инвестиции в человеческий капитал включают в себя:</i> расходы на образование (общее и специальное) – основная часть инвестиций; здравоохранение (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий); расходы по формированию у работника необходимых ценностных и этических норм (лояльность своей компании). Таким образом, инвестиции в человеческий капитал могут быть направлены на повышение образования, накопление профессионального опыта и личных связей, улучшение здоровья, мобильность, овладение массивом информации [9, с. 34]. <i>Поскольку все эти расходы будут многократно компенсированы доходами, их следует признать производительными, а не потребительскими. Человеческий капитал как капитал организации</i> – рабочая сила и человеческий ресурс, использование которого приносит дополнительную прибыль организации
По возможности включения в состав активов организации (по Е.Н. Селезеву [19, с. 123–125])	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Человеческие активы</i> – это, прежде всего, сотрудники организации; специалисты, наделенные знаниями и навыками, профессиональными качествами, люди с определенным характером и способностями, воспитанием и культурой. Важнейшей особенностью этой части интеллектуального капитала является то, что ее нельзя ни продать, ни сдать внаем, ее можно лишь эффективно или неэффективно использовать для достижения целей организации. Человеческие активы играют первостепенную роль в создании интеллектуального капитала организации. Знания и навыки сотрудников организации, их профессиональные качества являются той частью инструментария, посредством которого создается интеллектуальная продукция, формирующая нематериальные активы компании. <i>Структурные активы</i> – предопределяют тот потенциал творческой активности коллектива сотрудников организации, который обеспечивает эффективное использование человеческих активов, что позволяет получить больше, чем сумму усилий отдельных членов организации. Эта составляющая кадрового капитала определяется, прежде всего: корпоративной культурой, общей культурой взаимодействий в коллективе и способствует накоплению знаний, приобретению новых навыков, обогащению опыта и совершенствованию профессиональных качеств специалистов

Примечание: составлено автором

Значимость человеческого фактора отмечают и *на государственном уровне*. Значительная работа в направлении развития человеческого потенциала ведется в рамках программы развития ООН (ПРООН). Начиная с 1990 г. ПРООН публикует ежегодные «Доклады о развитии человека» по всем странам, а с 1995 г. – «Доклады о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации», содержащие расчетные показатели индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), рассчитываемого на основе трех показателей: долголетия, достигнутого уровня образования и уровня жизни. Наличие такой количественной меры для оценки человеческого потенциала дает возможность сравнивать государства по этому комплексному параметру, а изучение динамики ИРЧП позволяет оценивать эффективность про-

водимой социальной политики государства [2, с. 55–56]. В свою очередь, на региональном уровне индекс качества развития человеческого потенциала можно использовать для сравнения факторов социально-экономического развития регионов и построения прогнозов в целях обеспечения развития экономики на уровне, позволяющем создать приемлемые условия для жизни и развития личности [17, с. 138]. Как отмечают З.Ф. Гарипова, В.С. Исмагилова, И.Ю. Рассолова, *социальный (человеческий) фактор влияет на состояние безопасности региона в целом. Становится очевидна необходимость сохранения целостности системы посредством достижения социальной устойчивости как важнейшей составляющей экономической безопасности, а человеческий потенциал выступает основным условием устойчивого функционирования и развития социально-экономических систем.* В связи с этим, возрастает и требование со стороны общества к человеку, к его физическому состоянию, профессиональной подготовке, общей культуре, социальной активности. *Наделяются возросшей актуальностью и проблемы формирования и использования трудового потенциала, особенно применительно к условиям конкретной территории* [6, с. 52]. Так, по мнению Михаэля фон Хауффа, исследователя в области экономики окружающей среды и устойчивого развития, *суть популярной в настоящее время концепции устойчивого развития как раз и состоит в том, что устойчивое и долгосрочное экономическое развитие возможно лишь в том случае, если обращать внимание не только на экономические показатели, но и на состояние окружающей среды, а следовательно, – на качество жизни и здоровье человека, на социальную сферу.* Таким образом, предприятия должны согласовывать свое развитие с окружающей средой и экономикой. Именно внедрение в практику таких концепций поможет достигнуть равновесия между экономической, природной и социальной составляющими [8, с. 25].

По всему миру создаются центры развития человеческого капитала, в частности, национальные Центры Человеческого капитала США и России. Примером комплексного консультационного проекта в сфере развития трудовых ресурсов и использования кооперации фирм в оказании консалтинговых услуг может служить инновационный проект *«Человеческий капитал: управление развитием трудовых ресурсов и капитализацией человеческого потенциала муниципальных образований».* В развитие инфраструктуры проекта на территориях создается ряд организаций, таких как Центр содействия, развитию человеческого капитала, Центр развития и капитализации человеческого потенциала территории, центры управления персоналом и кадровой социологистики, которые совместно с предприятиями-заказчиками стратегически заинтересованы в повышении организационной культуры, непрерывном профессиональном образовании работников, повышении их квалификации, предоставлении дополнительных социальных услуг. В июле 2010 г. по результатам рассмотрения Проекта на расширенном заседании рабочей группы (круглом столе «Человеческий капитал: управление развитием и капитализацией человеческого потенциала муниципальных образований») в Государственной Думе РФ была вынесена резолюция о поддержке Проекта [21, с. 28–31], а в 2012 г. В. Путин назвал *приоритетной задачей развитие человеческого потенциала страны.* Как отмечает А. Очирова, председатель наблюдательного совета Национальной пенсионной ассоциации, эта идея сама по себе заслуживает особого внимания. Она была сформулирована и поддержана многими мыслителями, в том числе экономистами, которые получили Нобелевскую премию, обозначив *развитие человеческого капитала как самое выгодное ресурсное вложение. Это целеполагание (по развитию личностного человеческого капитала) – одно из самых передовых и правильных для мировой социальной политики* [16, с. 49]. Таким образом, основная ценность концепции человеческого потенциала – ориентация именно на его сохранение, реализацию и развитие. Тесно связанное с этим *представление о самооценности человека, а главное, утверждение такого представления в общественном сознании рассматривается в концепции человеческого потенциала как одно из главных условий устойчивого человеческого развития. Все то, что ведет к деградации и разрушению имеющегося человеческого потенциала, противоречит интересам общества и государства.* И напротив, все то, что способствует его сохранению и развитию, ведет к укреплению и общества, и государства [2, с. 55–56].

Утверждение «главный актив любой компании – это ее кадры» уже давно стало аксиоматичным [24, с. 2]. Характерным для представителей крупного современного бизнеса является высказывание, которое сделал в одном из интервью руководитель европейского подразделения «General Electric (GE)» Клаудио Сантьяго: «Люди – это единственное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у компаний», ведь на протяжении многих лет таким конкурентным преимуществом было обладание технологиями [19, с. 125]. Фитц-енц Як, основатель концепции бенчмаркинга человеческого капитала, рассматривает *человеческий капитал как источник жизненной силы и конкурентоспособности любого предприятия* [22]. Среди основных причин повышения корпоративной социальной ответственности компаниями указывается необходимость привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, обладающий высоким уровнем развития человеческого капитала [4, с. 48]. Экономисты обращают внимание и на *влияние человеческого капитала, на благосостояние государств*. О.Г. Тихомирова отмечает, что на микроуровне формируется трудовой потенциал отдельной организации, тем самым создается определенная стоимость человеческого капитала фирмы. В свою очередь, это формирует совокупную стоимость человеческого капитала целого государства, влияя на благосостояние человечества уже на уровне мирового сообщества [20, с. 35].

П.А. Сорокин, исследуя в своих работах проблемы реформирования кризисного общества, отмечал, что главный смысл реформ должен исходить из интегральной сущности человека и не препятствовать его основным инстинктам. Он также говорил о том, что *формула развития человеческого капитала гораздо шире, чем экономическое развитие*. И во внутренней политике страны с учетом тех рисков, которые несет наше время, нравственность стала глобальной темой, и современная формула политики сводится к тому, что политика должна постепенно становиться нравственной (одобренной обществом) [16, с. 51]. Таким образом, *социально-экономический фактор П.А. Сорокин рассматривал как доминирующий по отношению к политическому и экономическому факторам*, следовательно, *чем устойчивее социально-экономическая система региона, тем она жизнеспособней*. Социокультурная реальность развивается на разных (высших и низших) уровнях, органически не связанных между собой. В современном российском обществе имеет место взаимозависимость факторов, комплексно влияющих на характер социальных действий людей, на выбор ими политических стратегий. В системе циклических изменений П.А. Сорокина человек, его творческий потенциал значительно более активен по сравнению с эволюционистской и историко-материалистической теориями развития. *Социальная стабильность как составная часть качества жизни может рассматриваться в качестве критерия оценки экономической безопасности и, в конечном итоге, конкурентоспособности региона*, так как она определяет основные факторы социальной дестабилизации: расслоение общества, проблемы безработицы, неплатежи, обеднение населения. Таким образом, *можно выявить и оценить взаимосвязь между проблемами воспроизводства человеческого капитала и трудового потенциала с процессом деградации общества и населения*. Социальный фактор в рамках анализа и оценки экономической безопасности региона можно представлять такими показателями, как человеческий капитал, социальная стабильность, уровень и качество жизни. При этом *человеческий капитал, трудовой и кадровый потенциал отражают достаточность для самостоятельного функционирования в режиме расширенного воспроизводства и развития экономики региона, перспективное развитие и эффективное использование в сравнении с развитыми странами* [6, с. 52–54].

Н.С. Ишмухаметов подчеркивает, что *человеческий капитал имеет возможности развития, результаты которого могут представлять не только рыночную, но и внерыночную – самостоятельную – ценность, и именно в этом состоит его коренное отличие от вещественного капитала*. Однако для развития человеческого капитала как совокупности процессов со своим внутренним содержанием требуется выполнение определенных условий, обеспечивающих расширенное воспроизводство основных компонентов этого капитала [10, с. 58–59]. В связи с этим, О.В. Буторина, М.Ю. Осипова обращают внимание на тот факт, что

проблемы асимметрии и диспропорциональности развития регионов России могут быть решены с помощью повышения социальной ответственности бизнеса, которую возможно увеличить за счет повышения роли человеческого капитала в процессах формирования конкурентоспособности регионов и бизнес-структур, а также усиления мотиваций для реализации *социальных инвестиций со стороны бизнеса, которые посредством развития человеческого капитала создают предпосылки роста размеров получаемой прибыли в долгосрочном периоде* [4, с. 46].

Управление персоналом на основе оценки человеческого капитала является одной из важнейших задач, стоящих перед топ-менеджерами, владельцами компаний и службами управления персоналом. Это объясняется следующими обстоятельствами [11, с. 6–7]: во-первых, управление персоналом непосредственно влияет на капитализацию (стоимость) компании. Растет доля нематериальных активов (брендов, интеллектуального потенциала персонала, кадровой политики) в общей сумме активов организации. Так, по данным, полученным в ходе исследования, проведенного консультационной компанией «Watson Wyatt», *эффективное управление персоналом повышает стоимость компании на 90%, а ошибки сокращают стоимость примерно на 15%*. Данное обстоятельство все чаще учитывается потенциальными инвесторами при принятии решения об инвестировании средств, покупке компании, оценке надежности бизнеса и выборе потенциального партнера; во-вторых, *управление персоналом является одним из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе, поскольку оно относится к числу важнейших «внутренних компетенций» компании, которые нелегко скопировать*. В условиях, когда 75% технических новшеств копируется в течение первого года, а 90% – в течение двух лет, управление персоналом начинает выдвигаться в число важнейших конкурентных преимуществ компании, становится гарантией ее успеха и выживаемости в условиях усиления конкуренции; в-третьих, по оценкам ряда специалистов, именно управление персоналом позволяет компаниям переходить из числа хороших и успешно работающих в число выдающихся компаний, лидирующих в определенном сегменте рынка. Многочисленными исследованиями установлено, что существует прямая зависимость между *степенью прогрессивности управления персоналом, удовлетворенности работников данной организации и качеством их работы, непосредственно определяющим качество услуг и продукции, произведенной данными работниками. Это непосредственно влияет на степень удовлетворенности покупателей и клиентов, прибыль, стоимость акций и другие финансовые показатели работы организации*.

Периодически возникает необходимость не только подсчитать, сколько денег компания вкладывает в персонал, но и насколько эти вложения эффективны [22]. Рэм Чаран отмечает, что реализовать на практике можно только то, что поддается оценке и измерению. Успех же всей фирмы зависит от результатов деятельности каждого ее сотрудника. Следовательно, оценка трудовых ресурсов открывает новые возможности в достижении высоких результатов деятельности организации. С.К. Прахалад указывает на то, что, изменяя наше отношение к рабочей силе – с традиционного, как к издержкам, на более современное, как к стратегическому активу, – компания получает надежный способ совершенствования реализации сложных стратегий за счет повышения эффективности управления рабочей силой. Такой подход позволяет радикально повысить эффективность деятельности линейных менеджеров [23]. В основе концепции человеческого капитала лежит экономический подход к человеку как к индивиду, рационализирующему и оптимизирующему свое поведение исходя из принципа экономической целесообразности (максимизации выгоды). Такой капитал увеличивает свою ценность по мере использования накопленной значимой информации, и его доходность растет по мере накопления. Считается, что он подвержен моральному износу и имеет ограниченный срок существования [12, с. 22]. Еще весной 2005 г. Ассоциацией менеджеров и консалтинговой компанией «ACCENTURE» были проведены исследования на тему «Управление ростом и конкурентоспособность российских компаний». Один из главных выводов исследований гласил: *рост бизнеса, и конкурентоспособности российских компаний все меньше зависит от конъюнктуры и внешней среды и все больше от эффективности ис-*

пользования внутренних ресурсов компании, главный из которых – человеческий капитал. Так считали 72% участников проведенного опроса [15, с. 72–73].

К.В. Сафарян отмечает, что одним из факторов превышения рыночной стоимости компании над ее балансовой стоимостью является потенциал развития компании в прогнозируемом периоде. Оценивая этот потенциал, следует иметь в виду, что в настоящее время *важнейшей задачей инвестора становится оценка интеллектуального капитала компании, так как именно он является причиной расхождения между балансовой и рыночной стоимостью акций*, особенно у наукоемких компаний, в силу того, что наличие и увеличение интеллектуального капитала приводит к росту рыночной стоимости фирмы, но не отражается в ее бухгалтерском балансе. Таким образом, инвесторы не получают информации о важной составляющей оценки компании. С получением информации об интеллектуальном капитале у инвестора появляется дополнительный инструмент прогнозирования потенциала компании [18, с. 132–134]. Е.Н. Селезнев подчеркивает, что интеллектуальный капитал включает человеческие ресурсы, определяющие коллективные знания и способности специалистов фирмы, и те нематериальные ценности, которые создаются этими специалистами, так же как имидж фирмы и приверженность потребителей ее продукции, в связи с чем сегодня *передовые фирмы во всех сферах бизнеса основную ставку на победу в конкурентной борьбе стали делать именно на интеллектуальный капитал, считая его основой своих успехов в создании наукоемкой инновационной продукции, с высокой прибылью реализуемой на мировом рынке. В передовых организациях интеллектуальный капитал считают главным фактором успехов в новом тысячелетии* [19, с. 122].

Стоимость каждого из нематериальных активов, составляющих человеческий капитал компании, на наш взгляд, можно оценить в рамках одного из трех подходов, традиционно применяемых в оценочной практике:

- *доходного подхода* на основе следующих методов: 1) по цене, которую готов заплатить покупатель за нематериальный актив компании; 2) по выгодам, которые приносит компании использование данного нематериального актива (снижение штрафных санкций компании вследствие набора более квалифицированного персонала и сокращения случаев его ошибок; сокращение расходов компании на гарантийное обслуживание и ремонт вследствие снижения доли брака и повышения качества продукции; рост коэффициента удержания клиентов и соответствующей доли выручки компании благодаря сотрудникам с высоким профессиональным уровнем, способным хорошо оценить потребности клиентов и обеспечить высокий уровень их обслуживания; рост перекрестных продаж продуктов и услуг силами организованных, знающих, компетентных и активных сотрудников). При этом полученные выгоды необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей упущенной прибыли за период формирования персонала и реализации мер по управлению персоналом. Соответственно, чем больше чистый дисконтированный доход, тем эффективнее управление персоналом в организации; 3) человеческий капитал, которым обладают конкретные люди, можно оценить путем капитализации их заработной платы. При этом заработная плата (или доход) может рассматриваться как аналог процентов на их человеческий капитал. Сумма персональных интеллектуальных капиталов всех работников организации составляет величину персонального интеллектуального капитала данной организации [9, с. 29]; 4) в современных нелиберальных концепциях ценность человека по аналогии с вещественными факторами производства предлагается измерять потоком доходов, который он способен заработать. Стоимость человеческого капитала компании будет составлять сумму дисконтированных потоков доходов, которые способен заработать каждый сотрудник компании;

- *затратного подхода*, использующего следующие методы: 1) по стоимости создания нематериального актива: стоимость команды топ-менеджеров и персонала можно оценить на основе затрат на набор нового состава персонала и его адаптацию и обучение. Для этого производится суммирование пособий по увольнению предыдущего персонала, зарплаты персонала за 0,5–2 месяца (вознаграждение кадровых компаний за подбор нового

персонала), зарплаты топ-менеджеров за 2–3 месяца (время вхождения в курс дела новых менеджеров), стоимости тренинга, обучающих курсов команды топ-менеджеров и персонала [5, с. 136–137] (данный показатель необходимо продисконтировать по ставке дисконта, соответствующей уровню риска вложения средств в развитие персонала); 2) по стоимости приобретения нематериального актива [5, с. 137] – слаженной опытной команды вместе со всеми наработками; 3) по стоимости затрат, связанных с управлением персоналом. При этом суммируются годовые текущие затраты, связанные с управлением персоналом (основная и дополнительная заработная плата, отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды; расходы на командировки, служебные разъезды, содержание легкового транспорта (ремонт и амортизация), канцелярские, типографские, почтово-телеграфные и телефонные расходы, расходы на содержание и эксплуатацию зданий, помещений и инвентаря (ремонт, амортизация, стоимость электроэнергии), расходы на содержание и эксплуатацию ЭВМ и оргтехники (ремонт, амортизация, стоимость вспомогательных материалов и электроэнергии), расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров (включают текущие годовые расходы организации, осуществляющей обучение: заработная плата профессорско-преподавательского персонала, почасовой фонд, отчисления в виде страховых взносов во внебюджетные фонды, административно-управленческие и учебные расходы; текущие годовые затраты предприятий, где постоянно работают слушатели, включают расходы на проезд к месту обучения и обратно, расходы на заработную плату за все время обучения), прочие управленческие расходы, не вошедшие в перечисленные статьи расходов (стоимость услуг сторонних организаций, затраты на приобретение спецодежды и другие расходы).

При оценке человеческого капитала компании на основе методов затратного подхода необходимо учитывать степень «устаревания», *морального износа персонала*, уменьшая на величину данного износа стоимость человеческого капитала компании. Различают следующие виды «устаревания» персонала в зависимости от его причины [14, с. 10–11]: *профессиональное «устаревание»*: устаревание знаний личности в широкой профессиональной сфере деятельности (степень устаревания выражается соотношением между знаниями личности и общими знаниями, существующими в данной профессиональной области); *«устаревание» по должности*: здесь речь идет об отношении технических знаний, требуемых по должности, к количеству знаний, которыми обладает лицо, занимающее эту должность;

- *сравнительного подхода*, включающего методы: 1) по затратам, которые необходимы для получения аналога данного нематериального актива (данный подход в практике оценки нематериальных активов применяется довольно редко в силу их уникальности и сложности, а зачастую и невозможности подбора аналога); 2) метод парных сравнений (на основе парных сравнений стоимости продаж аналогичных активов).

Следует отметить, что на идеальном рынке труда все три подхода к оценке человеческого капитала должны привести к одной и той же величине стоимости. Однако большинство рынков являются несовершенными, потенциальные пользователи могут быть неправильно информированы, а производители – неэффективны. По этим причинам разные подходы к оценке могут давать различные показатели стоимости. Возможность, и даже во многих случаях необходимость (для получения более достоверного результата), применить к оценке человеческого капитала компании разные методы оценки приводит к идее взвешивания оценок, рассчитываемых по разным методам, и последующего их суммирования. В целом, оценка элементов человеческого капитала осуществляется на основе выявления потенциала данного нематериального актива по приумножению стоимости компании [18, с. 135].

Таким образом, в XXI в. человеческие ресурсы превратились в главный ресурс развития, качество использования которого определяет успех компании, региона и государства. В условиях ограниченности человеческих ресурсов возрастает роль человеческого фактора в практике управления, как на микро, так и на макроуровне.

Список литературы

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Н.А. Горелов, О.Н. Мельников, Е.Г. Абрамов, А. Д. Белявский [и др.]; под ред. Н.А. Горелова. СПб: Питер, 2010. 432 с.
2. Ашмарин И.И. Концепция человеческого потенциала // Человек на Севере: условия и качество жизни: Материалы научно-аналитической конференции (27–28 октября 1998 г., Сыктывкар). Сыктывкар: КЕПС при Главе Республики Коми; ИСЭПС Коми НЦ УрО РАН, 1999. С. 55–56.
3. Бочко В.С. Скоординированное и социально ориентированное развитие экономики – важное научное направление экономических исследований // Журнал экономической теории. 2013. № 3. С. 27–38.
4. Буторина О. В., Осипова М. Ю. Социальная ответственность бизнеса как ключевой фактор развития социально-экономических систем разного уровня // Теория и практика корпоративного менеджмента: сб. науч. ст. Пермь: ПГНИУ, 2014. Вып. 11. С. 46–52.
5. Волков А.С., Куликов М.М., Марченко А.А. Создание рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности. М.: Вершина, 2007. 304 с.
6. Гарипова З.Ф., Исмагилова В.С., Рассолова И.Ю. Человеческий потенциал как социально-экономический фактор безопасности функционирования региона // Конкурентоспособность социально-экономических систем в условиях динамично меняющейся внешней среды: сборник трудов IV Международной научно-практической конференции «Проблемы обеспечения безопасного развития современного общества» (25–27 июня 2014 г., Екатеринбург) в 2 ч.; ч. 2. Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2014. С. 52–57.
7. Гурбан И.А., Мызин А.Л. Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 21–31.
8. Елистратова Т. Концепт маяка // Эксперт-Сибирь. 2015. № 7. С. 24–25.
9. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации / П.В. Беспалов, А.Л. Гапоненко, В.И. Корниенко и др. Под ред. Гапоненко А.Л., Орловой Т.М. М.: Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. 184 с.
10. Ишмухаметов Н.С. Условия развития человеческого капитала северных регионов РФ (на примере регионов Северо-западного федерального округа) // Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера. 2014: Материалы Четвертого Всероссийского научного семинара (24–26 сентября 2014 г., Сыктывкар): в 2 ч.; ч. 1. Сыктывкар: ООО «Коми республиканская типография», 2014. С. 58–64.
11. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2013. 235 с.
12. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. 208 с.
13. Козлова О.А., Пышминцева О.. Анализ особенностей роста заработной платы и производительности труда северных регионов // Актуальные проблемы, направления и механизмы развития производительных сил Севера 2014: Материалы Четвертого Всероссийского научного семинара (24–26 сентября 2014 г., Сыктывкар): в 2 ч.; ч. 2. Сыктывкар: ООО «Коми республиканская типография», 2014. С. 305–312.
14. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 255 с.
15. Мелихов Ю.Е., Малув П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2012. 344 с.
16. Обухова Е. «Изъять у людей то, на что они рассчитывали, – не очень нравственная позиция». Председатель наблюдательного совета Национальной пенсионной ассоциации Александра Очирова – о развитии человеческого капитала // Эксперт. 2014. № 42. С. 48–51.
17. Радкевич А.П. Методические основы оценки человеческого потенциала // Человек на Севере: условия и качество жизни: Материалы научно-аналитической конференции (27–28 октября 1998 г., Сыктывкар). Сыктывкар: КЕПС при Главе Республики Коми; ИСЭПС Коми НЦ УрО РАН, 1999. С. 138.
18. Сафарян К.В. Инновационный бизнес: практические аспекты оценки активов. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. 188 с.
19. Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования // Финансовый менеджмент. 2004. № 5. С. 122–129.
20. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. М.: ИНФРА-М, 2012. 151 с.
21. Управление изменениями: человеческий фактор. Сборник статей ведущих российских экспертов в области управления изменениями и руководителей-практиков. М.: ИКАР, 2011. 152 с.
22. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М.: Вершина, 2006. 320 с.
23. Хьюзлид М.А., Беккер Б.И., Битти Р.В. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. 432 с.
24. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. СПб.: Питер, 2005. 352 с.
25. Шермет М. А. Управление изменениями. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. 128 с.
26. Stuart T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations. London, 1997.

HUMAN FACTOR AND HUMAN CAPITAL AS THE BASIS OF COMPETITIVENESS OF RUSSIAN COMPANIES AND THE CONDITION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF REGION AND STATE

Dokukina Svetlana Maksimovna, Ph. D, assistant professor

E-mail: swetlana.mymail@yandex.ru

Syktyvkar State University named by Pitirim Sorokin, 167001, Syktyvkar, Oktyabrskij avenue, 55

The article highlights the relationship of effective management of the workforce development and long-term economic development of company, region and state. Approaches to defining the essence of human capital and the types of human capital as a strategic asset of the company are discussed. Key methods of evaluating of human capita are described. The relationship between effective personnel management and cost of business are proved.

Keywords:

sustainable development, economic growth, personnel management, human factor, human potential, human resources, human capital, competitiveness, value of company.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ЛОГИСТИКИ В КОНКУРЕНТНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Дюльберова Диана Альбертовна, старший преподаватель
Электронный адрес: d.dyulberova@bk.ru

Зернова Ольга Ильинична, студент
Электронный адрес: Zolga12@rambler.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Рассматриваются проблемы и перспективы развития системы логистики в конкурентной экономике. Проведен анализ современных тенденций в логистике. Рассмотрены новые технологии и возможности их применения в логистике корпоративных образований.

Ключевые слова:

логистика, закупочная логистика, закупки, тенденции в логистике, анализ тенденций в логистике, материальные потоки, информационные потоки, квалификация персонала, технологическое оснащение компании, оптимизация работы, повышение эффективности работы.

В конкурентной экономике значимыми факторами, определяющими востребованность логистики и высокий динамизм ее развития, являются рост объемов производства и мировой торговли, а также изменение парадигмы размещения производства, увеличивающее кратность перемещения товаров и, соответственно, рост товарной массы в процессе обращения.

Логистика имеет большое значение в любой экономике, так как она является связующим звеном между производителями продукции и потребителями. Качество логистики во многом определяет сроки получения товара, целостность упаковки товара, количество повреждений самого товара, соответствие планового и фактического количества товара. Качество логистики видит конечный потребитель товара и, исходя из качества логистики, делает выводы о компании-производителе.

С одной стороны, оптимизация логистики и повышение ее эффективности может помочь компании снизить издержки на продукцию, а значит и цены. С другой стороны, качество логистики во многом влияет на восприятие потребителями компании, что предоставляет производителю определенные бонусы при их выборе потребителем.

Оптимизация логистики позволяет не только снизить издержки, но и наладить пути движения материальных потоков на рынке между продавцами и покупателями.

Логистика оперирует не только материальными потоками, но и информационными, а порой и денежными, что требует от компании развитой информационной структуры. Логистика не только позволяет оптимизировать материальные потоки, но и повысить технологическую оснащенность всей компании.

Обзор тенденций

К современным тенденциям логистики относятся следующие:

1. Расширение ассортимента предлагаемых логистических услуг (отсрочка, перевалка, прямая доставка).
2. Аутсорсинг – передача функций контроля над распределением грузоперевозок от производителей к специализированным фирмам. Это позволяет им, во-первых, использовать большой опыт специализированных логистических фирм в распределении продукции, во-вторых, в большей степени сосредоточиться на своей основной деятельности – производстве,

развитии и продвижении на рынок своей продукции, и, в-третьих, сократить свои накладные расходы.

3. Сокращение числа поставщиков и формирование долгосрочного сотрудничества с логистическими фирмами. В прошлом фирмы имели большое количество поставщиков, конкурировавших друг с другом отношения, что помогало заключать выгодные сделки. В настоящее время логистические фирмы всё более привлекаются к управлению всеми процессами в цепи поставок, а фирмы-клиенты всё чаще знакомят их со своими долгосрочными целями, чтобы совместно выработать взаимоприемлемые решения. Клиенты всё больше ценят своё время и всё больше доверяют профессионалам-логистикам, с которыми сотрудничают, стремятся ограничить их число, но развивать долгосрочное сотрудничество с теми, кого они выбрали в партнёры.

4. Усовершенствование методов управления логистическими процессами. Разрабатываются новые и усовершенствуются существующие методы управления логистическими процессами, призванные решить известные логистические цели: сократить складские запасы, оперативно реагировать на изменения спроса, снизить себестоимость продукции, оптимизировать транспортные потоки, скоординировать деятельность всех элементов логистической цепочки и т.д. [9, с. 17].

Анализ тенденций

Для анализа представлены четыре тенденции: расширение ассортимента предлагаемых услуг, аутсорсинг, сокращение числа поставщиков, усовершенствование методов управления.

Расширение ассортимента предлагаемых услуг наиболее свойственно для логистических компаний. Соответственно компании с низким развитием логистики пользуются аутсорсингом, то есть услугами логистических компаний.

Расширение ассортимента предлагаемых логистических услуг предполагает несколько направлений:

- оптимизация запасов (отсрочка, перевалка, управление запасами продавцом),
- управление доставкой (массовый выпуск под заказ, прямая доставка),
- информирование (синхронизированное перемещение).

Каждая из услуг позволяет снизить издержки.

Оптимизация запасов позволяет снизить издержки на хранение и аренду склада, а значит, снижается себестоимость товара, что позволяет снизить цену и получить конкурентные преимущества на рынке. Недостатком данного направления может стать недостаток товара на складе для реализации без заказа.

Управление доставкой позволяет производить товар для конкретного потребителя и доставлять его напрямую до потребителя, что повышает привлекательность компании для потребителя, следовательно, повышает конкурентоспособность компании на рынке. Недостатками данного направления может быть увеличение времени на обслуживание потребителей (прямую доставку) и недостаток товара для реализации без предварительного заказа.

Информирование позволяет оперативно координировать перемещение материальных ресурсов, а также избавляет от застоев в логистической цепочке и от необходимости искать информацию, что позволяет оптимизировать время, затрачиваемое на управление материальными потоками. Данное направление так же повышает конкурентоспособность компании на рынке. Недостатком данного направления может стать перенасыщение информации, которое может привести к ошибкам и сбоям.

Аутсорсинг дает возможность компании сократить затраты ресурсов на поиск квалифицированных сотрудников для выполнения логистических операций и управления материальными потоками, а также на содержание отдела логистики и транспорта, так же транспортные компании берут на себя ответственность за страхование грузов, что позволяет снизить расходы на непредвиденные затраты. Недостатком является зависимость от логистических компаний.

Сокращение числа поставщиков и установление долгосрочных отношений позволяет сформировать доверительный климат в отношениях между поставщиком и покупателем. Данная тенденция обусловлена оптимизацией запасов, которая требует надежных поставщиков, для получения качественных поставок в срок. Недостатками данной тенденции могут стать зависимость от поставщика (он может завышать цены) и снижение естественной конкуренции между поставщиками.

Усовершенствование методов управления логистическими процессами позволяют сокращать запасы, оперативно реагировать на изменения спроса, снижать себестоимость продукции, оптимизировать транспортные потоки, скоординировать деятельность всех элементов логистической цепочки и т. д. Усовершенствования требуют от компании затрат ресурсов (в основном временных и финансовых). При усовершенствовании методов управления логистическими процессами необходимо также повышать квалификацию персонала.

Основные методы управления логистическими процессами:

- Метод системного анализа (логистическая цепочка рассматривается как система, состоящая из отдельных элементов и связей между ними).
- Кибернетический метод (рассматривает логистику с точки зрения информационных систем).
- Методы моделирования (составление упрощенных моделей движения материальных потоков для их анализа и выявления слабых мест).
- Прогностика (позволяет прогнозировать события, применяя методы экспертного анализа).

Использование методов управления логистикой дает возможность рассматривать логистическую цепочку как систему, моделировать деятельность, вырабатывать и принимать управленческие решения и прогнозировать тенденции развития различных систем в динамике.

Для использования методов управления требуются специалисты соответствующей квалификации.

Выводы и предложения

Таким образом, основными тенденциями современной логистики являются:

- Расширение ассортимента предлагаемых логистических услуг.
- Аутсорсинг.
- Сокращение числа поставщиков и формирование долгосрочного сотрудничества с логистическими фирмами.
- Усовершенствование методов управления логистическими процессами.

Основные преимущества данных тенденций:

- Оптимизация запасов.
- Снижение себестоимости.
- Повышение привлекательности компании для потребителя.
- Оперативная координация звеньев логистической цепочки.

Основные недостатки данных тенденций:

- Недостаток товара на складе для реализации без заказа.
- Увеличение времени на обслуживание потребителей.
- Перенасыщение информации.
- Зависимость от логистических компаний.
- Зависимость от поставщика.
- Снижение квалификации работников по сравнению с постоянно совершенствующимися методами управления логистикой.

Для оптимального управления логистикой в компании необходимо повысить квалификацию персонала, изменить кадровую политику (подготовки и обучения кадров); найти необходимый баланс между количеством товара под заказ и для постоянной продажи; со-

трудничать с несколькими логистическими организациями; искать новых поставщиков для стимуляции их развития (конкуренции).

При повышении качества персонала, компаниям становятся доступны более продвинутые методы управления логистикой, что позволяет компании моделировать деятельность, прогнозировать возможные тенденции и принимать управленческие решения.

Оптимальное управление логистикой позволяет компании оптимизировать запасы, снизить себестоимость продукции, повысить свою привлекательность, а также повысить конкурентоспособность компании на рынке.

Список литературы

1. Алесинская Т.В. Основы логистики. Функциональные области логистического управления. М.: ТТИ ЮФУ, 2010.
2. Базиков А.А., Базикова В.Л. Маркетинг и логистика в структуре разделов экономики: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2016.
3. Берман С.С. Управление проектами в логистике: учебное пособие. М.: КНИТУ, 2011.
4. Елисеева С.Ю., Николашина В.М., Сеницыной А.С. Логистическое управление грузовыми перевозками и терминально-складской деятельностью: учебное пособие. М.: УМЦ ЖДТ (Маршрут), 2013.
5. Левкин Г.Г. Коммерческая логистика: учебник. М.: Директ-Медиа, 2016.
6. Левкин Г.Г. Логистика: теория и практика: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2013.
7. Маликов О.Б. Перевозки и складирование товаров в цепях поставок: монография. М.: УМЦ ЖДТ (Маршрут), 2014.
8. Муртазина Э.М., Фахрутдинова Э.З. Логистика и управление цепями поставок = Logistics and Supply Chain Management: учебное пособие. М.: КНИТУ, 2013.
9. Ушаков Р.Н. Логистика: лекции: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2015.

MODERN TRENDS IN LOGISTICS AND NEW TECHNOLOGIES THAT ARE USED TO REDUCE THE COST OF LOGISTICS

Dyulberova Diana Albertovna, senior lecturer

E-mail: d.dyulberova@bk.ru

Zernova Olga Ilinichna, student

E-mail: Zolga12@rambler.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

The article is concerned with the problems and prospects of a logistics system in a competitive economy. The analysis of modern tendencies in logistics is carried out. New technologies in corporation logistics are considered.

Keywords:

logistics, procurement logistics, procurement, logistics trends, analysis of logistics trends, material flows, information flows, personnel qualification, technological equipment of the company, optimization of work, increase of work efficiency.

ПРОБЛЕМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В КРУПНЕЙШИХ ГОРОДАХ РОССИИ

Елохов Александр Михайлович, к.э.н., доцент

Электронный адрес: reader1201@rambler.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Елохова Татьяна Александровна, аспирант

Электронная почта: reader1201@rambler.ru

Казанский государственный архитектурно-строительный университет,
420043, г. Казань, ул. Зеленая, 1

Анализ практики стратегического программирования в крупнейших городах показал, что значительный потенциал новых методов управления не всегда используется эффективно. Среди основных причин низкой эффективности стратегического программирования на городском уровне можно назвать неразвитый институциональный механизм, недостаточный учет новых трансформационных процессов в функциях городов под влиянием глобализации и перехода к рыночной модели экономического развития, несистемный подход, оторванность от контура стратегического планирования региона и России в целом.

Ключевые слова:

стратегические документы, крупнейший город и его значение для развития региона, стратегия социально-экономического развития крупнейшего города, недостатки стратегического программирования, проблемы реализации Федерального закона 172–ФЗ.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662–р, указано, что стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI в., занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. Уровень доходов и качество жизни россиян к 2020 г. достигнет показателей, характерных для развитых экономик. Это означает высокие стандарты личной безопасности, доступность услуг образования и здравоохранения требуемого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам и обеспечение экологической безопасности [2].

Очевидно, что проблема обеспечения и повышения качества жизни актуальна для территории любого иерархического уровня. Следует, однако, помнить, что подавляющая часть жизни и деятельности людей «замыкается» в границах одного поселения или групп компактно расположенных населенных пунктов. Именно это обусловило потребность формирования муниципальных образований.

Особое место среди муниципальных образований, занимают города. Согласно своду правил «Градостроительство. Планировка и застройка городских и сельских поселений» от Минрегионразвития РФ, города страны классифицированы следующим образом [11]: крупнейшие – с населением свыше 1 млн чел., крупные – от 250 тыс. чел. до 1 млн чел. (в том числе подкатегории от 250 до 500 тыс. и от 500 тыс. до 1 млн чел.), большие – от 100 до 250 тыс. чел., средние – от 50 до 100 тыс. чел., малые – до 50 тыс. чел. (в том числе до 10 тыс., от 10 до 20 тыс. и от 20 до 50 тыс. чел.)

В России последовательно и неуклонно росло число городов, и численность жителей в них. Так, общее число городов в России за 1926–2017 гг. выросло в 2,4 раза (461–1112), удельный вес городских жителей за это время увеличился с 18 % до 70 % в общей численности населения страны [1, с. 28]. Более 73% городского населения проживает в больших, крупных и крупнейших городах (табл. 1).

Таблица 1

Группировка городов по численности населения, на 01.01. 2016 г. [2]

Федеральный округ	Крупнейшие (свыше 1 млн)	Крупные (500 тыс. – 1 млн)	Крупные (250 тыс. – 500 тыс.)	Большие (100 тыс. – 250 тыс.)	Средние (50 тыс. – 100 тыс.)	Малые (до 50 тыс.)	Итого
Дальневосточный	0	2	2	6	6	51	67
Крымский	0	0	2	2	2	11	17
Приволжский	5	7	5	15	35	132	199
Северо-Западный	1	0	6	4	14	121	146
Северо-Кавказский	0	1	3	10	10	32	56
Сибирский	3	5	2	11	20	89	130
Уральский	2	1	5	8	17	82	115
Центральный	2	3	14	25	35	224	303
Южный	2	2	4	9	16	46	79
Итого	15	21	43	90	155	788	1112
Население, чел.	32997392	12930987	15100216	13751713	10810 007	16060203	101650518
Население, %	32,46 %	12,72 %	14,86%	13,53%	10,63%	15,80%	100,00%

Особое внимание среди городских поселений привлекают крупнейшие города, города-миллионники, которые выделяются не только размерами по численности населения, но и положением в многоуровневой системе национального хозяйства, в территориальном разделении труда, а также особенностями социально-экономического развития. Во-первых, в границах крупнейшего города на относительно небольшом пространстве оказались сосредоточенными в той или иной степени полноты все компоненты общества – население (32,46% городского населения), производство, жилье, инфраструктура, органы государственного, муниципального, общественного управления и самоуправления и т.п. Во-вторых, в пределах крупнейшего города замыкается несколько воспроизводственных процессов – циклов, протекающих в его основных подсистемах (например, социально-демографический, инвестиционно-строительный, бюджетный и т.п.), что вызывает к нему интерес как к относительно обособленной, автономной самоорганизующейся системе. В-третьих, все крупнейшие города являются традиционными административными центрами крупных территорий – субъектов РФ, важными политическими, культурными, хозяйственными и иными центрами, опорными узлами в территориальной организации общества [1, с. 35]. В-четвертых, крупнейшие города являются важнейшими центрами коммерческой и финансово-бюджетной деятельности. Они, в частности, являются основными донорами средств в бюджеты субъектов РФ. В-пятых, города-миллионники располагают громадным потенциалом в виде экономико-географического положения, многофункциональной структуры хозяйства, сочетания производства с наукой, культурой, образованием. Это делает их лидерами социально-экономических изменений в стране, они обеспечивают формирование единого экономического, культурного, научного и информационного пространства России.

Возрастающая роль крупнейших городов в социально-экономическом развитии России многом определяется эффективностью городского стратегического управления.

В условиях централизованного управления стратегические вопросы социально-экономического развития городов решались на государственном уровне с подключением от-

раслевых министерств и ведомств. Начало реформ 1990-х гг. привело к существенному ослаблению деятельности по комплексному, а тем более, стратегическому планированию городского развития. Это произошло на волне децентрализации государственного управления, тотального отрицания планирования (во всех его видах и формах) как «реакционной идеологии, чуждой создаваемой новой экономической, социальной и государственной реальности».

В условиях широкомасштабной приватизации, перехода к рыночным отношениям во всех сферах экономики, демократизации общества и глобализации в городах, и прежде всего, крупнейших появилась необходимость решения новых задач социально-экономического развития, которые с учетом объективных ограничений призваны обеспечить высокие стандарты уровня и качества жизни для всех жителей, устойчивость и сбалансированность функционирования объектов жилья и социальной сферы, экономики и инфраструктуры, сохранение разнообразия городской среды, ее культурно-исторического и природного потенциала. При этом учитывается, что пространственные ресурсы развития экономики и социальной сферы всех крупнейших городов в их административных границах близки к исчерпанию, и это требует перехода к новым принципам организации жизнедеятельности и жизнеобеспечения, к изменению схем размещения объектов экономики и жилищно-социальной сферы в совместных интересах жителей городов и прилегающих территорий. Необходимо учитывать также прогнозируемые изменения в социальной структуре и в трудовых мотивациях населения городов, в отраслевой структуре экономики (в том числе в связи с переходом к высокопроизводительным технологиям), в количестве и размещении объектов социальной инфраструктуры, транспортной, энергетической и водоканализационной инфраструктуры в межрегиональных взаимосвязях социального, экономического, финансово-экономического характера.

Одной из обязательных задач стратегического программирования развития всех крупнейших городов стало разрешение противоречий между задачами устойчивого функционирования и развития этих городов и накопившимися (и обострившимися в последние 20 лет) проблемами. В первую очередь, это – противоречия между потребностями городов в территориях для нового строительства и практическим их исчерпанием; ростом потребностей населения и бизнеса в качественных услугах всех видов инфраструктуры города и уровнем ее технического состояния; новыми требованиями к техническому уровню предприятий, к качеству и конкурентоспособности их продукции и наличием оставшихся от периода плановой экономики громоздких, ресурсоемких и неконкурентоспособных производств; наличием большого интеллектуального и научного потенциала столиц и крупных городов и реальных стимулов его сохранения и использования в интересах города и страны; ориентацией экономически и социально благополучной части населения города на соответствующий уровень жизни (жилье, обустройство территорий, бытовое обслуживание и др.) и ограниченными возможностями для основной части горожан удовлетворять свои потребности в жилье и приобретении всех видов платных услуг и товаров; ростом числа автотранспорта и ограниченными ресурсами улично-дорожной сети города и территорий для автостоянок; непрерывным ростом цен и арендной платы на все виды недвижимости и ограниченными возможностями массового инвестора по эффективному (с позиций города) приобретению и использованию этой недвижимости; потребностями в качественном и доступном социальном жилье и объемами его строительства.

В последнее время к этим проблемам прибавились новые задачи, вызванные начавшимся финансово-экономическим кризисом. Появилось требование программного обоснования функционирования города в стратегически необходимых направлениях с учетом кризисных форс-мажорных обстоятельств. Для крупных городов это особенно важно, потому что в российских условиях кризис на 90 % образуется в границах крупных городов, где сосредоточены 90 % банковского потенциала страны, значительная часть строительных организаций страны, где люди чаще всего приобретают жилье на условиях ипотеки и т.д.

Фактически формирование правовой базы для стратегического планирования социально-экономического развития на местном уровне власти в России началось в 1995 г., когда был принят Федеральный закон от 28 августа 1995 г. № 154-ФЗ «Об общих принципах орга-

низации местного самоуправления в Российской Федерации» [7]. Хотя данный закон не содержал такой дефиниции как «стратегическое планирование», он отнес к числу вопросов местного значения муниципалитетов «комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования», а к сфере исключительного ведения представительных органов местного самоуправления – «принятие планов и программ развития муниципального образования, утверждение отчетов об их исполнении». Таким образом, у муниципальных образований появились правовые основания для разработки планов и программ комплексного социально-экономического развития, в том числе долгосрочных, которые можно считать первыми аналогами стратегического программирования.

Впервые термин «стратегическое планирование» был введен в правовой оборот Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 536 «Об основах стратегического планирования в Российской Федерации» [13]. Под стратегическим планированием в данном Указе понималось определение основных направлений, способов и средств достижения стратегических целей устойчивого развития Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности. Там же была определена периодизация стратегического планирования: долгосрочная перспектива – 10–20 лет, среднесрочная – 5–10 лет и краткосрочная – 3–5 лет. Однако на муниципальный уровень действие норм Указа не

распространялось. Тем не менее, даже это обстоятельство не помешало муниципальным образованиям проводить работу по стратегическому планированию. Так, по согласию мониторингу Министерства экономического развития Российской Федерации, практически все 169 крупных городов с населением свыше 100 тысяч человек имеют документы стратегического программирования [6].

Таблица 2

Численность населения и характеристики стратегического программирования в крупнейших городах России [14; 12, с. 25]

№	Город	Численность на 01.01. 2017	Численность на 01.01. 2016	Динамика, чел	%	Наличие стратегии СЭР	Количество программ
1	г. Москва	12 377 205	12 330 126	47079	0,41	–	10
2	г. Санкт-Петербург	5 279 299	5 225 690	53609	1,1	+	17
3	г. Новосибирск	1 602 915	1 584 138	18 777	1,2	+	7
4	г. Екатеринбург	1 488 791	1 444 439	44352	3,1	+	26
5	г. Нижний Новгород	1267760	1 266 871	889	0,1	+	22
6	г. Казань	1 231 878	1 216 965	14 913	1,2	+	26
7	г. Челябинск	1 198 858	1 191 994	6 864	0,6	+	7
8	г. Омск	1 178 400	1 178 079	312	0,03	+	11
9	г. Самара	1170230	1 170 910	–510	–0,1	+	15
10	г. Ростов-на-Дону	1124638	1 119 875	4763	0,5	+	20
11	г. Уфа	1126090	1 110 976	19 024	1,71	–	25
12	г. Красноярск	1083794	1 066 934	16860	1,6	+	11
13	г. Пермь	1048005	1 041 876	6129	0,6	+	24
14	г. Воронеж	1039801	1 032 382	7419	0,8	+	14
15	г. Волгоград	1015586	1 016 137	–551	–0,1	+	15

Анализ практики стратегического программирования в крупнейших городах России показал, что потенциал этого метода управления не всегда используется эффективно. Среди

основных причин низкой эффективности городского стратегического программирования можно назвать следующие [4, с. 92–96].

1. Методическая незавершенность. До настоящего времени не создано четких, устойчивых определений по широкому кругу концептуальных положений разработки и реализации программ. Так одной из главных причин неэффективности целевых программ является размытость проблематизации и целеполагания. В современных условиях в качестве основного метода разработки целевых программ чаще всего применяется метод экспертных оценок, который базируется на рациональных доводах и интуиции специалистов (экспертов), обработке их информации о прогнозируемом объекте и который, как известно, широко применяется в случаях большой неопределенности, отсутствия достоверной информации, если объект не поддается предметному описанию или математической формализации. Однако в России до сих пор отсутствует должное правовое обеспечение экспертного прогнозирования: не обоснован сам статус эксперта, требуют разработки «Положение об экспертном прогнозировании» и «Положение о стимулировании лиц, участвующих в экспертном прогнозировании, и об их ответственности». Не развита институциональная система применения данного метода, что проявляется в неготовности или недостаточной проработанности стратегических документов, в результате чего процесс стратегического управления большинства муниципалитетов заканчивается на этапе разработки планов и программ развития. В силу специфических ограничений, присущих местным органам власти, разрабатываемые ими проекты зачастую имеют расплывчатую, неконкретную формулировку целей; несоответствие целей и вырабатываемых мероприятий реальным проблемам экономического развития; а также отсутствие количественных и качественных показателей достижения конечных результатов.

2. Низкая эффективность программ. Обоснованию эффективности программ препятствовали отсутствие апробированных теоретических методов ее определения и слабая проработанность показателей, выражающих экономический и социальный эффекты, явно недостаточный уровень, а по сути отсутствие научно-методического задела по **экономико-математическим моделям**, пригодным для использования в процессе составления программ. В настоящее время расчеты эффективности не предусмотрены в программах всех уровней и заменяются экспертными оценками. Так в соответствии с требованиями Бюджетного кодекса Российской Федерации по итогам 2016 г. была проведена оценка эффективности муниципальных программ (по методике, утвержденной Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 09.04.2014 № 950). Основными критериями для оценки реализации муниципальных программ являются выполнение плановых объемов финансирования (за счет бюджетных средств) и достижение плановых значений целевых показателей муниципальной программы. Уровень эффективности реализации 13 муниципальных программ (54 % от общего количества) оценивается как «высокий». Итоговый показатель оценки эффективности по ним составил 5 баллов. По 11 муниципальным программам (46%) итоговый показатель составил четыре балла, их уровень эффективности оценивается как «приемлемый».

Низкая эффективность целевых программ также вызывается:

- декларативными целевыми и концептуальными установками, что не позволяет четко структурировать содержание программы на стадии проектирования и контролировать ход ее выполнения на этапе реализации;
- недостаточным применением эффективных методов проектирования: системного подхода, проектных методов, сетевых моделей;
- не проработанностью правовых и экономических норм привлечения внебюджетных источников и утратой большинством программ собственного инвестиционного потенциала; во многих программах полностью отсутствует или же только декларируется (без подкрепления соответствующими мероприятиями) научно-техническое и инновационное обеспечение программных мероприятий;

3. Проблемы масштабности и ресурсной обеспеченности программ. Увеличение числа целевых программ приводит к распылению ресурсов, ослабляет контроль над реализацией программ, часть из которых выполнялась неудовлетворительно. При теоретически

обосновываемом уровне финансирования программ в объемах, составляющих 15–20% общей величины бюджетных расходов, выделялась доля, едва достигающая 10%, а реально на обеспечение программ расходовалось 5–6% бюджета.

Так, например, на реализацию 24 муниципальных программ в Екатеринбурге в 2016 г. планировалось потратить 10,3 млрд руб., фактическое финансирование составило 7,78 млрд руб. или 75,3% к плану. При этом было сэкономлено за счет конкурсного механизма 117,7 млн руб., но даже при этом выполнение плана финансирования программ составило 76,4% [10].

4. Низкий уровень организации программных разработок и процессов их реализации обусловлены низкой эффективностью управления программой со стороны головного исполнителя и контроля со стороны заказчика программы, цели, задачи и мероприятия программ зачастую слабо увязаны между собой и формируются без должного предварительного экономического прогноза приоритетов будущего развития экономики. Следует отметить достаточно низкий уровень контроля и мониторинга реализации программных мероприятий, ослабление управления программой и контроля за выполнением подпрограмм и проектов, своевременной коррекции по мере выявления их значительного отставания во времени или срыва реализации. Программные проверки не являются, как правило, причиной корректировки или закрытия программы и, тем более, основанием для привлечения к ответственности лиц, использовавших средства нецелевым образом. Осуществляемый в настоящее время контроль реализации программ нацелен исключительно на мониторинг фактического расходования финансовых ресурсов, реальная же ответственность за реализацию программ конкретных лиц, предлагающих и лоббирующих утверждение тех или иных программ, отсутствует.

Об этом свидетельствует динамика выполнения муниципальных программ по объемам финансирования в Екатеринбурге в 2016 г. 6 1-й квартал–16,2%, полугодие–31,4%, 9 месяцев–70,5%, год–76,4%.

5. Не решена и проблема изолированности отдельных программ. В целевые комплексные программы входили в усеченном виде или вообще не включались мероприятия по обеспечению выпуска, реализации и потребления программной продукции, в области производства исходных материалов, развития транспорта, строительства, эксплуатации и рационального использования программного продукта. Слабым было участие потребителей программной продукции в разработке целевых программ. **Принцип вариантности**, согласно которому разработку программ следует осуществлять в нескольких вариантах, отбирая затем оптимальный, в практике разработки комплексных программ сводится, как и прежде, в основном к изменению видов мероприятий, сроков и масштабов их осуществления по годам.

Таким образом, вырисовывается очевидное проблемное поле. Стратегические планы и программы, принимаемые городскими властями, зачастую являются декларативными, а не работающими документами, с одной стороны. С другой стороны, существует проблема отсутствия методологических разработок, которые бы помогли заинтересованным специалистам муниципального управления в разработке стратегических планов. Соответственно, иницируя работу над стратегическим планом, городские власти вынуждены опираться в первую очередь на опыт своих соседей и рассматривать наиболее удачные варианты стратегий как пример. Однако сложно без детального изучения множества вариантов определить, какой стратегический план является удачным примером реализации городской стратегии, а какой требует серьезных доработок.

Многие из этих проблем были решены после принятия Федерального закона Российской Федерации от 28 июня 2014 г. № 172–ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (далее – 172–ФЗ). Закон зафиксировал общие рамки и сделал обязательным разработку и реализацию документов стратегического планирования на уровне федерации, макрорегионов и субъектов федерации, а также определил возможность для относительно крупных муниципальных образований – городских округов и муниципальных районов – заниматься стратегическим планированием при соответствующем решении органов местного самоуправления (ОМСУ). Среди важных новелл закона следует назвать введение положений,

определяющих единую систему понятий, используемых при стратегическом планировании. Для муниципального уровня стратегическое планирование определено как деятельность по целеполаганию, прогнозированию, планированию и программированию социально-экономического развития муниципальных образований, направленная на решение задач устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований. Итогом данной деятельности должны стать разработка и принятие системы документов стратегического планирования, закрытый список которых определен законом [9]. Тем не менее, несмотря на очевидные достоинства закона, на сегодняшний день имеется ряд проблем, не позволяющих эффективно осуществлять работу по стратегированию на муниципальном уровне власти. Среди наиболее важных и активно обсуждаемых вопросов следует назвать следующие [5].

Во-первых, одна из сохраняющихся проблем – это обеспечение неравномерности и согласованности разработки и принятия стратегических документов по уровням управления [3, с. 117]. В соответствии со ст. 47 Федерального закона 172–ФЗ документы стратегического планирования, а также изменения в действующие до его принятия документы, должны быть утверждены до 1 января 2017 г. Однако сохраняется риск несвоевременного принятия указанных документов. В связи с этим в настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе находится проект федерального закона № 984261–6 «О внесении изменений в статью 47 Федерального закона «О стратегическом планировании в Российской Федерации», в соответствии с которым предусматривается перенос срока разработки документов стратегического планирования с 01.01. 2017 г. на 01.01. 2019 г.

Во-вторых, проблема взаимоувязки документов стратегического планирования регионального уровня с документами Российской Федерации, а также документов муниципальных образований с документами субъектов Российской Федерации. При отсутствии важнейших документов стратегического планирования Российской Федерации (стратегии социально-экономического развития Российской Федерации, стратегии пространственного развития Российской Федерации, бюджетного прогноза Российской Федерации на долгосрочный период, прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на долгосрочный период) эффективная разработка документов стратегического планирования регионального и муниципального уровня затруднена. В связи с этим на федеральном уровне необходимо разработать единый порядок разработки базовых документов стратегического планирования и прогнозирования для уровня Российской Федерации, макрорегионов (федеральных округов), субъектов Российской Федерации, в котором установить как последовательность разработки методических рекомендаций, так и документов стратегического планирования и прогнозирования, преемственность документов.

В-третьих, Федеральный закон № 172–ФЗ не учитывает специфику муниципальных образований. Это касается не только единых сроков внедрения положений указанного закона как для городских округов, так и для муниципальных районов, но и отсутствия каких-либо требований к структуре и содержанию документов муниципального стратегирования. Стоит также упомянуть, что муниципальные образования обладают разным опытом в разработке стратегий: где-то стратегии (либо иные стратегические документы – концепции развития, комплексные планы диверсификации монопрофильных муниципальных образований и др.) уже разработаны, действуют, и систему стратегического планирования нужно просто привести в соответствие с Федеральным законом № 172–ФЗ, где-то необходимо начинать разработку «с нуля».

Ряд экспертов полагает, что излишняя регламентация сферы стратегирования выхолащивает творческий подход, который во многом определяет успех стратегического планирования. Однако здесь следует учитывать некоторые моменты. Так, понимание того, каковы минимальные требования к содержанию и структуре муниципальной стратегии, у различных муниципалитетов могут сильно различаться. Это может привести к тому, что в условиях непростой экономической ситуации небольшие муниципальные образования с ограниченными кадровыми и финансовыми ресурсами могут подойти к решению данного вопроса упрощенно, что распространит скептицизм в отношении целесообразности стратегирования [6]. Воз-

возможным решением в подобной ситуации представляется организация системного методического обеспечения разработки стратегий муниципалитетов, организованной на уровне субъектов Российской Федерации. Тем более что у регионов имеются полномочия по установлению стандартов стратегического планирования для муниципальных образований. Так, согласно ст. 5 Федерального закона № 172–ФЗ к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере стратегического планирования отнесено, в том числе, «установление требований к содержанию документов стратегического планирования, разрабатываемых в субъектах Российской Федерации».

В-четвертых, существуют проблемы, касающиеся определения объекта стратегического планирования на местном уровне власти. Ряд экспертов отмечают, что на практике могут возникнуть трудности с определением объекта стратегического планирования на местном уровне власти. Так, ст. 6 Федерального закона № 172–ФЗ к полномочиям органов местного самоуправления в сфере стратегического планирования отнесены разработка, рассмотрение, утверждение (одобрение) и реализация соответствующих документов по вопросам, отнесенным к полномочиям органов местного самоуправления. Указанные полномочия определяются Федеральным законом № 131–ФЗ и затрагивают относительно ограниченный набор компетенций, а в соответствии с недавними поправками их перечень может быть сужен по решению органов государственной власти субъектов Федерации. Представляется, что данное ограничение объекта стратегического планирования рамками компетенции органов местного самоуправления не в полной мере соответствует статусу стратегии как комплексного документа муниципального развития.

Очевидно, что для исключения возможных трудностей на практике целесообразно рассмотреть предложение о внесении изменений в Федеральный закон № 131–ФЗ в целях приведения его в соответствие с нормами Федерального закона № 172–ФЗ.

В-пятых, определенные вопросы вызывает формулировка, использованная в ст. 9 Федерального закона № 172–ФЗ относительно круга участников муниципального стратегического планирования. Согласно указанной статье, участниками стратегического планирования на уровне муниципального образования являются органы местного самоуправления, а также муниципальные организации в случаях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами. Учитывая, что процесс стратегического планирования предполагает активное вовлечение в планирование всех групп интересов, представленных в муниципальном образовании, можно сделать вывод о том, что закон сужает круг «участников стратегического планирования». Однако в соответствии с ч. 7 ст. 11 ФЗ № 172–ФЗ. «К разработке документов стратегического планирования могут привлекаться объединения профсоюзов и работодателей, общественные, научные и иные организации». Таким образом, круг субъектов, участвующих в разработке документов стратегического планирования, законодательно почти не ограничен с поправкой: одни субъекты имеют статус участников стратегического планирования (органы местного самоуправления и муниципальные организации), а другие рассматриваются в качестве «привлеченных» субъектов.

В-шестых, имеются проблемы, связанные с определением типов муниципальных образований, на уровне которых может осуществляться стратегическое планирование. Анализ нормы ст. 39 Федерального закона № 172–ФЗ показывает, что право самостоятельно принимать решения о разработке стратегий и планов мероприятий по их реализации указанный закон предоставляет органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов. Другие типы муниципальных образований (городские и сельские поселения, внутригородские районы, внутригородские территории (внутригородские муниципальные образования) городов федерального значения) в этой статье не упоминаются. Вопрос о подготовке стратегий на уровне поселений и внутригородских муниципальных образований может решаться органами государственной власти субъектов Российской Федерации и отражаться в соответствующих нормативных актах.

В-седьмых, в Федеральном законе № 172–ФЗ отсутствуют нормы, регулирующие межмуниципальное взаимодействие в процессе стратегического планирования. Между тем,

организация такого взаимодействия особенно актуальна для городских агломераций как территорий, на которых наиболее тесно сопрягаются интересы различных муниципальных образований (например, в случае, когда потребители коммунальных услуг, обслуживаемые с помощью одних и тех же объектов коммунальной инфраструктуры, находятся в границах нескольких муниципальных образований).

С принятием Федерального закона № 172–ФЗ работа по формированию правового поля стратегического планирования далеко не завершена. Фактически, указанный закон создал правовые условия для данного направления деятельности, придал ей системный характер, однако и не избежал при этом проблем. Очевидно, что дальнейшее формирование правовой базы стратегического планирования должно осуществляться в направлениях как совершенствования положений самого Федерального закона № 172–ФЗ с целью отмеченных выше проблем, так и приведения других федеральных законов в соответствие с его положениями.

Список литературы

1. Анимица Е.Г., Елохов А.М., Сухих В.А. Качество жизни населения крупнейшего города. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2000. Ч. I. 408 с.
2. Группировка городов по численности населения, на 01.01. 2016г. URL: [//ru.wikipedia.org/wiki/Города России](http://ru.wikipedia.org/wiki/Города_России) (дата обращения: 15.05.2017).
- 3.Зубарев Н.Ю., Миролюбова Т.В., Красильников Д.Г., Современные императивы стратегического планирования в регионах Российской Федерации (на примере Приволжского Федерального округа) // ARS ADMINISTRANDI . 2015. №4. С. 113–123.
- 4.Елохов А.М., Елохова Т.А. Стратегическое программно-целевое управление: монография / А.М. Елохов; НОУ ВПО ЗУИЭП. Пермь, 2015. 377 с.
- 5.К вопросу «О ходе реализации Федерального закона от 28 июня 2014 года № 172–ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». URL: [//szrf.km.duma.gov.ru/upload/site53/document_news/5nIppNCTnm.pdf](http://szrf.km.duma.gov.ru/upload/site53/document_news/5nIppNCTnm.pdf) (дата обращения: 15.05.2017).
- 6.Маковкина С.А. Проблематика оценки стратегических планов социально-экономического развития российских городов// Научный вестник УрАГС Вопросы управления 2009. №3(8). URL:[//vestnik.uara.ru/ru/issue/2009/03/13/](http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2009/03/13/) (дата обращения: 15.05.2017).
- 7.Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон № 54–ФЗ от 28.08.95 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 35.
- 8.Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации. URL: федер. закон от 6 окт. 2003 г. № 131–ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/(дата обращения: 15.05.2017).
9. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172–ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/(дата обращения: 5.05.2017).
10. Отчет о выполнении муниципальных программ Екатеринбурга в 2016 г. URL:[//екатеринбург.рф/file/ff288348dee27d0d9d3900598ca90a92](http://екатеринбург.рф/file/ff288348dee27d0d9d3900598ca90a92)(дата обращения: 15.05.2017).
- 11.Свод правил. Градостроительство. Планировка и застройка городских и сельских поселений. Актуализированная редакция СНиП 2.07.01–89, утв. приказом Министерства регионального развития Российской Федерации от 28.12.2010 N 820 (далее – СНиП 2.07.01–89). URL:[:// Справочная правовая система «КонсультантПлюс»](http://www.consultant.ru). URL: www.consultant.ru. (дата обращения: 14.05.2017).
12. Тургель И.Д., Маковкина С.А. Сравнительный анализ практики стратегического планирования социально-экономического развития в крупнейших городах России// Региональная экономика: теория и практика.2009. №6(99). С. 22–30.
- 13.Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 536 «Об основах стратегического планирования в Российской Федерации». URL: [//rg.ru/2009/05/19/strategia-dok.html](http://rg.ru/2009/05/19/strategia-dok.html) (дата обращения: 15.05.2017).
- 14.Численность жителей в городах-миллионниках России на 01.01.2017 (предварительные итоги). URL: <http://culturavr.ru/russia/20336> (дата обращения: 15.05.2017).

PROBLEMS OF STRATEGIC PROGRAMMING IN THE LARGEST CITIES OF RUSSIA

Elokhov Aleksandr Mehilovich, Ph. D, assistant professor

E-mail: reader1201@rambler.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Elokhova Tatyana Aleksandrovna, graduate

E-mail: reader1201@rambler.ru

Kazan state architectural-construction University, 420043, Kazan, Green st., 1

Analysis of the practice of strategic programming in major cities has shown that the significant potential of new management methods is not always used effectively. Among the main reasons for the low effectiveness of strategic programming at the city level can be called an undeveloped institutional mechanism, insufficient consideration of new transformational processes in the functions of cities under the influence of globalization and the transition to a market model of economic development, a non-systemic approach, isolation from the contour of strategic planning of the region and Russia as a whole.

Keywords:

the strategic documents, the largest city and its significance for the development of the region, the strategy of social and economic development of the largest city, the shortcomings of strategic programming, the problems of implementing the Federal Law 172–FZ.

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В КРУПНЕЙШИХ ГОРОДАХ РОССИИ

Загидуллина Гульсина Мансуровна, д.э.н., профессор, проректор по интеграции с производством и дополнительному образованию

Электронный адрес: reader1201@rambler.ru

Елохова Татьяна Александровна, аспирант

Электронная почта: reader1201@rambler.ru

Казанский государственный архитектурно-строительный университет,
420043, Казань, Зеленая ул., 1

Елохов Александр Михайлович, к.э.н., доцент

Электронный адрес: reader1201@rambler.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

На каждом этапе развития экономических основ в крупнейших городах России перед органами местного самоуправления возникали новые задачи и проблемы, решать которые нужно было с помощью управленческих инструментов, соответствующих специфике экономической действительности. Анализ практики городского управления с 30-х гг. прошлого века до настоящего времени показал, что развитие инструментов городского управления прошло путь от градорегулирующих до методов стратегического управления. На каждом этапе развития городов инструменты управления отражали особенности экономической базы города и уровень городского менеджмента.

Ключевые слова:

город как социально-экономическая система, этапы экономического развития города, крупнейший город и его значение для развития региона, управленческие инструменты по этапам экономического развития крупнейших городов России.

Проблемы развития городов издавна исследуются представителями различных научных дисциплин: географии, градостроительства, экономики, социологии и др. Разнообразные подходы к изучению города и определению понятия «город» обуславливаются целями, которые ставят перед собой исследователи. В градостроительной трактовке город представляется как целостность пространственной и социальной составляющих. При этом целостность рассматривается со стороны именно ее пространственного начала. Географы изучают город как специфическую «среду жизнедеятельности» людей, их общественной и трудовой деятельности, отличающуюся от условий жизни вне урбанизированных городских территорий. Экономико-географы определяют город как место сложной концентрации социальных, народнохозяйственных, демографических, технических, информационных функций. В противоположность названному, социологическая трактовка города опирается на анализ преимущественно социальной составляющей этого понятия – городского образа жизни, связей между городской материально-вещной средой и потребностями индивида.

Внутренняя логика формирования и развития современного города связана с тем, что в территориальной организации общества городской населенный пункт вычленялся в относительно автономное образование со специфической социально-экономической, материально-производственной, экологической средой обитания и жизнедеятельности населения. В городе, как особом типе населенного пункта, сформировалась необходимая среда для удо-

влетворения человеком подавляющего большинства своих многообразных, и в значительной степени индивидуальных, потребностей [1, с. 18].

Объектом нашего исследования является город именно как сложная социально-экономическая территориальная система, в пределах которой удовлетворяются самые разнообразные потребности и нужды человека. Системное описание объекта исследования предполагает, наряду с характеристикой элементов, выявление многочисленных и многослойных связей, которые определяют целостность изучаемой системы, ее функциональную сторону. Исходя из понимания сущности города как социально-экономической территориальной системы, на которую проецируется совокупность производственных и социальных отношений, можно выделить в ней следующие основные подсистемы и виды связей и отношений (рис. 1).

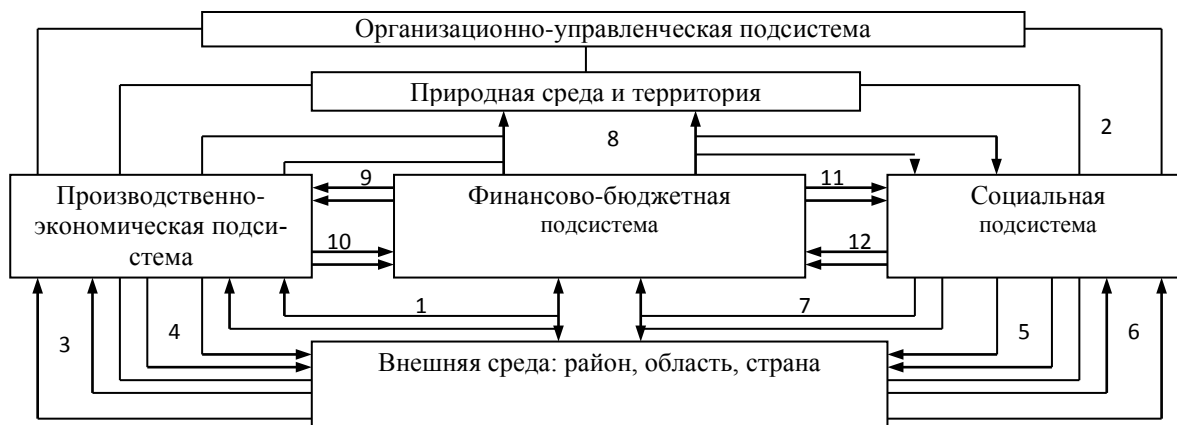


Рис. 1. Основные подсистемы города и его связи [1, с. 19]:

1 – труд; 2 – материальные средства жизни; 3 – инвестиции, средства производства, трудовые ресурсы; 4 – продукция (товары), доходы, труд; 5 – нетрудоспособное население, трудовые ресурсы, труд; 6 – услуги, нормы-ценности, потребительские материальные блага, доходы; 7 – отчисления и поступления денежных средств; 8 – финансирование мероприятий экологического характера и обустройства территории города; 9 – финансирование городского хозяйства; 10 – доходы от городского хозяйства; 11 – финансирование социальной сферы; 12 – городские социальные стандарты.

Производственно-экономическая подсистема города включает промышленные и иные комплексы различных форм собственности и организационных структур, производящие материально-вещественные продукты и услуги. Главным градообразующим фактором для большинства российских городов остается промышленность. Ее развитие во многом определяет структуру занятости населения, характеристики непроемкой сферы и т.д.

Усилению интеграционных процессов в пределах экономического пространства современного города способствует быстрое развитие финансово-бюджетной подсистемы и всей рыночной инфраструктуры в целом, которые связывают производителей и потребителей товаров и услуг в единый воспроизводственный процесс в пределах городского пространства. В современных условиях эти виды обслуживания (предусматривая необходимость специализированных знаний и наличие сложного оборудования), по типу деятельности относятся к сектору экономики.

Высший уровень развития этого сектора увеличивает привлекательность города для дальнейшего размещения в нем предприятий разных отраслей.

Результатом возникновения города является развитие территориальной общности людей, которая, естественно, начинает воспроизводиться. Поэтому возникает вторая самостоятельная (социальная по своей природе) функция города – обеспечение наиболее благоприятных условий для оптимального, с точки зрения общества, режима социального и демографического воспроизводства населения. Само понятие «воспроизводство» означает, что некий объект (явление) циклически воссоздается за счет связи и обмена с внешней средой. По-

сколькx среда может либо быть относительно неизменной, либо качественно изменяться, то и воспроизводство может осуществляться или как инвариантное, или как постепенно, от цикла к циклу преобразующее объект, вплоть до изменения его сущностных свойств. При этом воспроизводство может быть суженным, простым и расширенным, что подразумевает не только количественную, но и качественную его характеристику. Практически всеобщим и устойчивым является расширенное воспроизводство.

Воспроизводство индивидов (а, следовательно, и населения) требует формирования на городской территории соответствующего обслуживающего комплекса, иначе – социальной подсистемы (инфраструктуры), представленной предприятиями, оказывающими рыночные и нерыночные услуги населению. В составе последних – объекты торговли, общественного питания, образования, здравоохранения, учреждения просветительского, лечебно-оздоровительного, жилищного, коммунального, бытового, спортивно-профилактического и иного обслуживания. Объекты социальной инфраструктуры первоначально функционируют и развиваются преимущественно для обеспечения условий жизнедеятельности людей данной городской общности. В дальнейшем объекты социальной инфраструктуры начинают оказывать услуги жителям других территориальных общностей (например, городской агломерации). Следует сказать об особой интегрирующей роли общегородской инженерной и транспортной инфраструктуры (систем водоснабжения и канализации, электро-, тепло-, газоснабжения, городского транспорта). Учитывая тесную взаимосвязь элементов социальной инфраструктуры со всеми структурами города, недостаточный уровень ее развития неизбежно приводит к замедлению темпов развития и самой градообразующей основы (производственно-экономической подсистемы), и всего города в целом.

В составе города как социально-экономической системы выделяется подсистема природной среды. Этот функционирующий блок представляет естественные условия жизни (территорию, воздух, воду), формирует специфическую природную среду, в которой развиваются экономические и социальные процессы города. В данную подсистему, кроме естественных ресурсов, входят предприятия и организации по контролю, сохранению и восстановлению качества окружающей среды, по благоустройству городской территории. Значимость этого блока выходит за общегородские рамки (например, состояние природной среды в бассейне реки, из которой в город поступает вода, или в воздушном бассейне прилегающих районов). Количественное или качественное истощение естественных общегородских ресурсов также ставит преграду дальнейшему развитию города. В частности, дефицит свободных площадок ведет к переуплотненности жилой застройки, понижению качества городской территории, сдерживанию развития предприятий градообразующей базы города и его обслуживающего комплекса. С другой стороны, промышленность и транспорт в процессе своего функционирования ухудшают качество городских водных и воздушных ресурсов, что, в свою очередь, снижает качественный потенциал территории города, а следовательно, и ее притягательность для новых инвестиций и роста населения.

Применительно к городу как регулирующей системе необходимо введение организационно-управленческой подсистемы, в первую очередь в лице представительных и исполнительных органов местного самоуправления. Согласно Конституции РФ местное самоуправление выведено из иерархии государственной власти, признана его независимость. Сущность самоуправления заключается в том, что городское население самостоятельно управляет процессами формирования среды жизнедеятельности и жизнеобеспечения, создавая для этого на уровне городского муниципального образования необходимые и подотчетные горожанам властные структуры.

С точки зрения экономической целесообразности необходимость городского самоуправления объясняется потребностями мобилизации и эффективного использования местных ресурсов, которые не могут быть должным образом задействованы только через вертикаль государственной власти, что убедительно доказано результатами многолетнего государственного управления российской экономики. В частности, органы местного самоуправления активно регулируют различными методами деятельность экономических агентов на локальном го-

родском рынке: установление процедуры регистрации предприятий, выдачи лицензий на право деятельности, предоставления нежилых помещений и земельных участков, формулирование налоговых, кредитных, инвестиционных и ценовых условий (с учетом социальной значимости того или иного товара или услуги), организация порядка ввоза (вывоза) некоторых видов продукции на территорию, квотирование.

Органы городского местного самоуправления выполняют обширный круг функций по определению приоритетных направлений развития подведомственной территории, налаживают внешние и внутренние рыночные связи, помогают развитию рыночной инфраструктуры, разрабатывают и реализуют различные муниципальные программы [6; 7, ст. 3506].

Необходимость изменения утяжеленной экономической структуры городов, нерыночного поведения хозяйствующих субъектов, преобразования собственности, формирования новых имущественных отношений – эти и другие задачи требуют участия как федеральных и региональных, так и местных органов управления и самоуправления.

Исходя из наших целевых установок, мы не претендуем на изучение города как целостной системы во всех потенциально возможных измерениях, а только как системы организационно-управленческих отношений. Актуальность такого подхода можно обосновать тем, что стратегические конкурентные позиции городов в глобальной экономике в решающей степени будут определяться повышением эффективности муниципального менеджмента [10, с. 7]. Исторический опыт показывает, что в лидерах конкурентной гонки на соответствующих ее этапах оказываются именно те субъекты, которые сумели своевременно разработать и внедрить соответствующие технологии и инструменты менеджмента, адекватные возможностям и проблемам соответствующего технологического уклада.

Особое внимание среди городских поселений привлекают крупнейшие города, города-миллионники, которые выделяются не только размерами по численности населения, но и положением в многоуровневой системе национального хозяйства, в территориальном разделении труда, а также особенностями социально-экономического развития. Во-первых, в границах крупнейшего города на относительно небольшом пространстве оказались сосредоточенными в той или иной степени полноты все компоненты общества – население, производство, жилье, инфраструктура, органы государственного, муниципального, общественного управления и самоуправления и т.п. Во-вторых, в пределах крупнейшего города замыкается несколько воспроизводственных процессов – циклов, протекающих в его основных подсистемах (например, социально-демографический, инвестиционно-строительный, бюджетный и т.п.), что вызывает к нему интерес как к относительно обособленной, автономной самоорганизующейся системе. В-третьих, все крупнейшие города являются традиционными административными центрами крупных территорий – субъектов РФ, важными политическими, культурными, хозяйственными и иными центрами, опорными узлами в территориальной организации общества [2]. В-четвертых, крупнейшие города являются важнейшими центрами коммерческой и финансово-бюджетной деятельности. Они, в частности, являются основными донорами средств в бюджеты субъектов РФ. Например, на долю Екатеринбурга приходилось 60% всех поступлений в бюджет области, Омска – 97%, Челябинска – 75%, Перми – 61% [3]. В-пятых, города-миллионники располагают громадным потенциалом в виде экономико-географического положения, многофункциональной структуры хозяйства, сочетания производства с наукой, культурой, образованием. Это делает их лидерами социально-экономических направлений, они обеспечивают формирование единого экономического, культурного, научного и информационного пространства России.

Необходимо особо отметить трансформацию системы управления крупнейших городов при изменении экономических циклов. Существо этих изменений сводится к следующему [4].

В период индустриализации в России (20–30-е гг. XX вв.) интересы промышленности были положены во главу угла экономического развития советского города. В крупных и крупнейших городах были размещены предприятия тяжелой индустрии с высокой концентрацией технологических процессов: предприятия-комбинаты черной и цветной металлур-

гии, химии, тяжелого и общего машиностроения и ряда других отраслей, требующих большого количества рабочих мест («АвтоЗИЛ» в Москве, «ГАЗ» в Горьком, «Уралмаш» в Свердловске, моторостроительный завод в Перми, тракторные производства в Челябинске, Волгограде и т.п.). В этих городах формировались, в первую очередь на базе ресурсоемких и ресурсопредоставляющих производств, городские промышленные комплексы (узлы), состоящие из группы предприятий, находящихся на общей площадке, сообща использующих производственную и социальную инфраструктуру, трудовые ресурсы, тесно связанных между собой в производственную систему.

Всесильные министерства, руководящие промышленностью, строительством, транспортом и другими отраслями, могли в то время обеспечить эффективность инвестиций не только на основе использования так называемого «агломерационного эффекта», но в первую очередь за счет минимизации затрат на социальные и экологические нужды. Между тем имела значительная дифференциация расходов на инфраструктуру по классам городов, отражающая степень городской концентрации. С учетом дифференциации индекс инвестиций на одного жителя составил в крупнейших городах 250, в крупных – 170, в средних – 100 [1, с. 32]. Рост стоимости инфраструктуры, как правило, не принимался в расчет, в особенности на федеральном уровне, при размещении предприятий в крупнейших городах.

В сфере городского управления в период индустриализации складываются системы государственного регулирования градостроительной деятельности, различных теорий и моделей проектирования застройки городов. Доктрина градостроительства была всесторонне разработана в конце 30-х гг. прошлого века и впоследствии основные ее постулаты претерпели лишь незначительные изменения: социалистический город рассматривался как единый централизованный населенный пункт, имеющий монофункциональную структуру зонирования, строго контролируемую плотность населения в жилых кварталах и стандартную социальную инфраструктуру. Отношение в это время к развитию городов как к социальному феномену только начинало складываться и не могло не нести на себе отпечатка сложности осмысления нового явления. Сверхзадача достижения экономической мощи неоправданно доминировала над социальными потребностями населения. Подобный подход постепенно привел к тому, что в процессе достижения экономических и социальных целей человек все чаще практически выступал как средство, хотя на словах и оставался целью развития. По субъективной оценке жителей такие достоинства, как разнообразие мест приложения труда, лучшее обеспечение культурно-бытового обслуживания и досуга, преимущественные условия снабжения, как правило, перевешивали экологические, санитарно-гигиенические, планировочные, транспортные и другие недостатки крупнейших городов [2].

В основе городского планирования тех лет лежали следующие ключевые принципы:

- государственная собственность на землю, право обязательной покупки земли по установленным, единым по всей стране ценам;
- отвод земель под использование на основе технических норм;
- стандартизация и государственный контроль;
- государственное финансирование строительства и эксплуатации систем водоснабжения, канализации и центрального отопления;
- государственное финансирование объектов соцкультбыта, школ, мест отдыха и парков.

Генеральные планы городов были долгое время важнейшим, если не единственным, способом планирования городского развития. Однако уже в 70-х годах прошлого века стало ясно, что эти планы быстро утрачивают свою жизнеспособность из-за недостаточной увязки градостроительных целей с задачами развития производства и расселения. В них отсутствовали надежные механизмы долгосрочного прогнозирования экономического и социального развития, а следовательно, сколько-нибудь обоснованное видение масштабов и структуры производства и расселения в перспективе. Специалисты ЦНИИП градостроительства отмечали: «В настоящее время более чем по 50% городов фактический рост населения вдвое опережает темпы, намеченные по генеральным планам, а объемы жилищного, коммунального и

культурно-бытового строительства отстают от расчетных в 1,5–2 раза и более, поэтому проблема совершенствования планирования и проектирования городов продолжает оставаться актуальной и требует своего решения» [2]. Именно в конце 1970-х гг. началась разработка планов экономического и социального развития, что, собственно, и можно считать переходом от градостроительных концепций и проектов планировки и застройки населенных мест непосредственно к социально-экономическому планированию городского развития. Появился ряд методических рекомендаций по комплексному экономическому и социальному развитию городов, разработанных различными научными коллективами. В июле 1979 г. Госплан РСФСР впервые утвердил «Методические указания по планированию комплексного экономического и социального развития города», разработанные ЦЭНИИ при Госплане РСФСР.

Планы комплексного экономического и социального развития городов рассматривались как инструменты реализации координационных функций, законодательно предоставленных городским Советам. Предполагалось, что они будут основой управления городским хозяйством, дадут возможность партийным, советским и хозяйственным органам ориентироваться в широком круге проблем развития города и основных отраслей производства независимо от ведомственной принадлежности объектов.

В процессе подготовки планов социально-экономического развития городов немало затруднений возникало из-за недостаточного методического и информационного обеспечения. Статистические данные более или менее полно отражали состояние и динамику отраслей городского хозяйства и в меньшей степени – его социальный облик. Особое влияние на процесс планирования оказывало то, что город, будучи по своей природе целостным социально-экономическим комплексом, выступал объектом управления нескольких субъектов: горисполкома, областных органов власти и управления, администраций неподведомственных городскому Совету предприятий, подчиненных соответствующим министерствам и ведомствам. Такое положение дел чрезвычайно усложняло долгосрочное планирование социально-экономического развития городов.

Практика разработки комплексных планов экономического и социального развития городов свидетельствовала, что в большинстве случаев горсоветы и исполкомы в лице планово-бюджетных комиссий посредством «горпланов» не только не выполняли основного объема работ в этой наиболее сложной и ответственной области плановой деятельности, но фактически были лишены такой возможности. Ключевые вопросы перспективного развития города (прежде всего определение объема и направлений капиталовложений, а следовательно, пропорций и темпов развития) либо решались областным звеном системы местных органов власти и управления, либо предопределялись плановыми актами министерств, разработанными с ведомственных позиций для подчиненных им предприятий. На долю же городских плановых органов (это касалось и областных центров) приходилась вспомогательная работа и участие в выработке решений по вопросам развития тех объектов городского хозяйства, которые были непосредственно подчинены горисполкому. Значимость этих объектов в показателях городской экономики была невелика. Городские плановые органы были не в состоянии координировать ведомственные планы даже по разделам социально-бытовой инфраструктуры в интересах развития города в целом. О.С. Пчелинцев писал: «... В 80-е г. до 40% разработанных региональных программ просто не доводились до потенциальных исполнителей. То есть их функция состояла в том, чтобы занять научные кадры и успокоить общественность» [9, с. 88]. Это наблюдение в равной мере можно отнести и к планированию социально-экономического развития городов.

В середине 80-х гг. внимание советских экономистов, социологов и географов все больше стали привлекать проблемы, связанные с высокой (чрезмерной) территориальной концентрацией производственного и в целом социально-экономического потенциала и населения в крупнейших городах, что привело к обострению противоречий и возникновению сложных проблем: резко возросли удельные затраты на инженерное обустройство территории, появился сложный комплекс экологических проблем, усилилось несоответствие между отраслевой и региональной эффективностью производства, стали дефицитными многие виды

ресурсов. Нежелательные явления возникли и в образе жизни, возрос уровень некоторых видов заболеваний.

Проблемы эффективности и качества, оптимального развития отраслей специализации в составе городской экономики оставались приоритетными задачами, от решения которых зависело регулирование развития крупнейших городов и наиболее рациональное использование сосредоточенных в них трудовых и иных ресурсов. Однако по мере исчерпания экстенсивных факторов развития и общего замедления и даже падения основных показателей эффективности хозяйства темпы развития производства стали сокращаться. Более того, в конце 80-х гг. экономика СССР вступила в полосу абсолютного сокращения уровня производства в важнейших отраслях народного хозяйства. В 1990 г. индекс общего объема продукции промышленности был на 2% ниже уровня предшествовавшего года [1, с. 39]. Подобные экономические изменения оказали непосредственное влияние на численность занятых в народном хозяйстве городов-миллионников: за 1980–1990 гг. она уменьшилась во всей категории рассматриваемых поселений.

Перелом в сложившихся тенденциях развития городов-миллионников наступил после 1991 г., когда проявились новые процессы и новые противоречия в функционировании городов. Несомненное влияние оказало изменение демографической ситуации, ухудшение социально-экономической и политической обстановки, связанное с развалом СССР и последующим переходом на рыночные отношения. Крупнейшие города, оказавшись перегруженными тяжелой промышленностью и объектами ВПК, в условиях спада производства перестали привлекать новые контингенты работников.

В крупнейшем городе ключевыми элементами трансформаций становятся: а) создание благоприятной городской среды, способствующей улучшению качества и повышению уровня жизни проживающего здесь населения; б) становление рыночной системы отношений в городской экономике, опора в развитии на собственные средства и ресурсы, на накопленный экономический, социально-культурный и научный потенциал, высокоразвитые производственные фонды, высококвалифицированные кадры рабочих и научных работников; в) формирование городского местного самоуправления в системе демократических преобразований общества; г) реструктуризация городского хозяйства, развитие производств, основанных на широком потребительском спросе, в том числе с учетом местных и региональных особенностей; д) превращение инфраструктуры, в том числе социальной, рыночной и информационной, обеспечивающих условия жизнедеятельности населения и бизнеса, в один из важнейших факторов урбанизации и развития городов. Инвестиции в достаточно развитую и разнообразную инфраструктуру при благоприятных условиях стимулируют приток производственных инвестиций (прежде всего связанных со сферой услуг для населения и бизнеса). Это, в свою очередь, дополнительно активизирует деловую активность, усиливает конкурентные позиции крупнейших городов.

В конце XX в. города оказались в эпицентре внутри- и межгосударственной конкурентной борьбы за инвестиции, рабочую силу, материальные и финансовые ресурсы. В ситуации глобализации экономики города могут терять экономический суверенитет, зона управления органов местной власти постоянно сокращается, поскольку границы рынков больше не совпадают с административными границами территорий, частный бизнес изымает ресурсы из неэффективных территориальных производств и рынков. Это ведет к сокращению бюджетных доходов, росту безработицы и оттоку рабочей силы, недофинансированию инфраструктуры территорий, росту диспропорций в развитии городов [5; 18]. Это стало прямым следствием их превращения в самостоятельные субъекты экономической жизни и потребовало выработки собственной социальной и экономической политики.

В начале 1990-х гг. во многих городах сложилась ситуация, когда управление ими являлось результатом субъективных авторитарных решений и политического давления при минимальном участии общественности. Методы планирования активно отторгались идеологами рынка на всех уровнях: национальном, региональном и муниципальном. Между тем нарастание социальных и экономических проблем требовало решения, которое только рынок

не мог дать. Возросла необходимость стратегического планирования развития городов, что было вызвано, прежде всего, невозможностью в краткосрочной и среднесрочной перспективе решить сложные социальные и экономические проблемы, а также сделать более предсказуемыми риски предпринимательской деятельности.

Насущность применения стратегических инструментов планирования в России в полной мере проявилась в 1990-х гг. Ее определили:

- введение рыночных отношений, усиливших неопределенность в развитии городов, что потребовало регулирования этого процесса, которое не могло быть обеспечено только рыночными способами;
- качественные изменения факторов, на которые могла воздействовать городская власть, поскольку планирование социально-экономического развития города согласно законодательству было передано в ведение местных органов власти;
- актуализация комплексного решения проблем в рамках единой стратегии развития города, так как традиционная практика разработки городских и региональных программ для решения возникающих проблем без увязки их между собой не давала желательных результатов;
- необходимость формирования механизма разрешения усиливающихся противоречий и разногласий между различными ведомствами, предприятиями и организациями в городе, конфликтов как между самими городами (особенно крупными и крупнейшими), так и между городами и окружающими их территориями;
- демократизация общества, включение жителей города в процесс принятия решений относительно его развития, в соответствии с процедурами стратегического планирования, позволяющими внедрять принципы согласования интересов различных групп населения, бизнеса и власти в плановый документ и предусматривающие участие городского сообщества в процессе разработки и реализации планов.

Фактически формирование правовой базы для стратегического планирования социально-экономического развития на местном уровне власти в России началось в 1995 г., когда был принят Федеральный закон от 28 августа 1995 г. № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»[6]. Хотя данный закон не содержал такой дефиниции как «стратегическое планирование», он отнес к числу вопросов местного значения муниципалитетов «комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования», а к сфере исключительного ведения представительных органов местного самоуправления – «принятие планов и программ развития муниципального образования, утверждение отчетов об их исполнении». Таким образом, у муниципальных образований появились правовые основания для разработки планов и программ комплексного социально-экономического развития, в том числе долгосрочных, которые можно считать первыми аналогами стратегий.

Принятый в начале двухтысячных годов Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»[7] не стал толчком к системному пересмотру сложившейся системы стратегического планирования на муниципальном уровне власти. Несмотря на то, что он отнес к полномочиям органов местного самоуправления «принятие и организацию выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования», само комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования в число вопросов местного значения не вошло. По-прежнему отсутствовало и упоминание о стратегиях, что в ряде регионов послужило формальным поводом для ограничения деятельности муниципалитетов по стратегическому планированию.

Впервые термин «стратегическое планирование» был введен в правовой оборот Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 536 «Об основах стратегического планирования в Российской Федерации» [11]. Под стратегическим планированием в данном Указе понималось определение основных направлений, способов и средств достижения стратегических целей устойчивого развития Российской Федерации и обеспечения национальной

безопасности. Там же была определена периодизация стратегического планирования: долгосрочная перспектива – 10–20 лет, среднесрочная – 5–10 лет и краткосрочная – 3–5 лет. Однако на муниципальный уровень действие норм Указа не

распространялось. Тем не менее, даже это обстоятельство не помешало муниципальным образованием проводить работу по стратегическому планированию. Так, по согласию мониторингу Министерства экономического развития Российской Федерации, практически все 169 крупных городов с населением свыше 100 тысяч человек имеют документы стратегического планирования. Однако важно подчеркнуть, что хотя в муниципальных документах стратегического планирования, как правило, отражалось стремление комплексно отразить все основные направления развития муниципального образования, их практическая значимость была ограничена финансовыми полномочиями местного самоуправления.

Принятие 24.06.2014 г. Федерального закона № 172–ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [8] имело целью упорядочить вопросы стратегирования, в том числе на муниципальном уровне власти. Среди важных новелл закона следует назвать введение положений, определяющих единую систему понятий, используемых при стратегическом планировании. Для муниципального уровня стратегическое планирование определено как деятельность по целеполаганию, прогнозированию, планированию и программированию социально-экономического развития муниципальных образований, направленная на решение задач устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований. Итогом данной деятельности должны стать разработка и принятие системы документов стратегического планирования, закрытый список которых определен законом. Тем не менее, несмотря на очевидные достоинства закона, на сегодняшний день имеется ряд проблем, не позволяющих эффективно осуществлять работу по стратегированию на муниципальном уровне власти.

Список литературы

1. Анимица Е.Г., Елохов А.М., Сухих В.А. Качество жизни населения крупнейшего города. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2000. Ч. I. 408 с.
2. Белкина Т.Д.. Стратегические планы городского развития и инструменты их реализации. URL: nstitutions.com/strategies/1790-strategicheskije-planu-gorodskogo-razvitiya.html (дата обращения: 15.05.2017).
3. Елохов А.М., Елохова Т.А. Стратегическое программно-целевое управление: монография / А.М. Елохов; НОУ ВПО ЗУИЭП. Пермь, 2015. 377 с.
4. Елохова Т.А. Проблемы и пути реформирования городского управления в условиях постиндустриальной экономики / Актуальные вопросы развития национальной экономики: материалы заочной науч.-практ. конф. с междунар. участием; ПГНИУ. Пермь, 2012. Ч.1. С. 78–94.
5. Малышев Ю.А, Елохов А.М. Экономический суверенитет и инсталляция глобальной экономики в полихромном пространстве города: монография; ГОУ ВПО «Перм.гос.ун-т», НОУ ВПО «Зап.-Урал.ин-т экономики и права». Пермь, 2011. 370 с.
6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон № 54–ФЗ от 28.08.95 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 35.
7. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации. URL: федер. закон от 6 окт. 2003 г. № 131–ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 15.05.2017).
8. О стратегическом планировании в Российской Федерации. URL: федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172–ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/ (дата обращения: 15.05.2017).
9. Пчелинцев О.С. Региональная экономика в системе устойчивого развития. М.: Наука, 2004. 258 с.
10. Региональный менеджмент (Управление экономикой региона): монография / Прудский В.Г., Елохов А.М.; Перм. гос. ун-т. Пермь, 2011 328 с.
11. Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 года № 536 «Об основах стратегического планирования в Российской Федерации». URL: <http://rg.ru/2009/05/19/strategia-dok.html> (дата обращения: 15.05.2017).

**OBJECTIVE BACKGROUND FOR THE TRANSFORMATION OF THE MANAGEMENT SYSTEM
IN MAJOR CITIES OF RUSSIA**

Zagidullina Gulsina Mansurovna, Doctor of Economics, Professor Vice-Rector for Integration with Production and Additional Education
E-mail: reader1201@rambler.ru

Elokhova Tatyana Aleksandrovna, graduate
E-mail: reader1201@rambler.ru
Kazan state architectural-construction University, 420043, Kazan, Green st., 1

Elokhov Aleksandr Mehilovich, Ph. D, assistant professor
E-mail: reader1201@rambler.ru
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

At each stage of the development of economic fundamentals in the largest cities of Russia to local authorities has created new challenges and problems to solve that need with management tools appropriate to the specific economic reality. Analysis of the practice of urban management with a 30-ies of the last century until present time showed that the development of tools for urban management has gone from grigoropolusa to methods of strategic management. At each stage of urban development management tools reflects the characteristics of the economic base of the city and the level of urban management.

Keywords:

the city as a socio-economic system, stages of economic development of the city, the largest city and its importance for the development of the region, management tools in stages of economic development of Russia's major cities.

ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ КЛИЕНТОВ СБЕРБАНКА В ИНВЕСТИЦИОННОМ ПРОЕКТЕ «КАРТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ»

Карлинский Вадим Львович, к.т.н., доцент
Электронный адрес: 4vadim@mail.ru

Колчанов Константин Юрьевич, студент
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Инвестиционный проект «Карта предпринимателя (бизнес-карта для малого и микро бизнеса)» – это не просто карточный продукт для сегмента малого и микро бизнеса, это современный и высокотехнологичный способ обслуживания клиентов, который дает возможность клиентам пользоваться услугами банка в режиме 24/7, включая операции с наличными денежными средствами.

В статье представлено описание работ по выявлению потребностей клиентов целевого сегмента ПАО «Сбербанк» и предпочтений поколения Y, которое в ближайшее время займет значительную нишу в сегменте клиентов малого и микро бизнеса.

Ключевые слова:

бизнес-карты, «карта предпринимателя», малый бизнес, микро-бизнес, поколение Y, предпочтения потребителей, Сбербанк.

Современный отечественный банковский сектор подчинен тенденциям развития мировой экономики и находится на этапе реорганизации. В числе приоритетных задач банковской системы выступает разработка комплексного подхода к организации рационального обслуживания клиентов банка и одновременно повышение эффективности работы кредитной организации.

Чтобы привлечь новых клиентов, тем самым увеличивая доходы Банка, необходимо повысить удовлетворенность клиентов, реализовать их потребности в части экономии времени и удобства, обеспечить надежность. Инвестиционный проект «Карта предпринимателя» был создан, чтобы удовлетворить данные потребности клиентов. «Карта предпринимателя» призвана обеспечить доступ к удобному пакету продуктов: удаленное обслуживание, предодобренный кредит, овердрафт, скидки партнеров и др.

Инвестиционный проект «Карта предпринимателя (бизнес-карта для малого и микро бизнеса)» – это не просто карточный продукт для сегмента малого и микро бизнеса, это современный и высокотехнологичный способ обслуживания клиентов, который дает возможность клиентам пользоваться услугами банка в режиме 24/7, включая операции с наличными денежными средствами.

Ниже представлены результаты исследования по выявлению потребностей клиентов целевого сегмента ПАО «Сбербанк», проведенного в 2016 г., и предпочтений поколения Y, которое в ближайшее время займет значительную нишу в сегменте клиентов малого и микро бизнеса.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые документы, методические источники, учебная и научная литература, периодические издания, электронные ресурсы. Практической базой исследования послужили данные, предоставленные ПАО Сбербанк [1–12], проектная группа которого осуществляла расчет инвестиционного проекта, и в которую входил один из авторов данной статьи.

В сегменте «Малый и микро бизнес» ПАО Сбербанк является безусловным лидером, каждая вторая компания этой категории обслуживается в Сбербанке. При этом по ряду направлений остается потенциал для достижения более значимых результатов. Глубина отношений банка с клиентами данного сегмента не превышает 3 продуктов на клиента (цель 2018–4,6), доля на рынке кредитования в сегменте микро бизнеса – 29%, в сегменте малый бизнес–11%, уровень удовлетворенности клиентов качеством и надежностью обслуживания составляет 66 % (цель 2018–78%) [9]. Сбербанк проигрывает долю на рынках крупных городов в сегменте малого и микро бизнеса.

На текущий момент более 90% корпоративных клиентов Сбербанка приходится на сегменты малого и микро бизнеса (далее – ММБ), что составляет более 1 млн. клиентов. К сегменту ММБ относятся корпоративные клиенты с годовым оборотом до 150 млн руб. Построение долгосрочных партнерских отношений с клиентами ММБ – одно из приоритетных направлений Стратегии развития Сбербанка на период 2014–2018 гг. [9].

Изучение потребностей клиентов сегмента ММБ в определенном перечне финансовых услуг позволяет одновременно применять к ним подходы работы с розничными клиентами при полном сохранении комплекса услуг для обычного предприятия. Однако на рынке банковских услуг данного сегмента еще ни одному из участников не удалось создать ценностное предложение, в полной мере соответствующее ожиданиям клиентов.

Наилучшие возможности для Банка в части увеличения «кошелька клиента» и доли рынка кредитования и привлечения денежных средств ММБ связаны с изменением бизнес-модели обслуживания клиентов ММБ, в том числе с использованием сильных сторон Банка: широкой сети, внушительной репутации и значительной клиентской базы. Этому способствуют следующие тенденции:

- В России сформировалась новая ниша на рынке для сегмента ММБ. Существуют предпосылки значительного роста рынка коммерческих карт как за счет технологичных решений банков, меняющихся настроений клиентов, так и частично за счет роста сегмента ММБ. По сравнению с мировыми показателями, доля малого бизнеса в российской экономике существенно ниже, что предопределяет высокий потенциал развития. В развитых странах на малый бизнес в экономике приходится более 50%, в России порядка 22% (данные по ВВП).

- Развитие современных цифровых технологий и изменение предпочтений клиентов в сторону увеличения требований к экономии времени и затрат. Это создает предпосылки для вывода на рынок продуктовых решений, направленных на дистанционное обслуживание, пакетные и коробочные решения.

- Сбербанк не является пионером в продвижении бизнес-карты, но обладая существующими конкурентными преимуществами, имеет на текущий момент огромные возможности для установления лидерства в данном направлении развития.

По данным Visa International [13] объем коммерческих расходов в мире (CCE) примерно в 3 раза превышает объем расходов на личное потребление (PCE). Среднегодовые темпы роста объемов коммерческих расходов в мире составляют 12%, против 9% роста объемов личного потребления.

Согласно анализу [16] российский рынок имеет самый большой объем коммерческих расходов среди стран Азиатско-Тихоокеанского и Восточного регионов (СЕМЕА). В объеме коммерческих расходов доля расчетов с использованием банковских карт сохраняет тенденцию к росту. В среднем в мире указанный показатель составлял в 2015 г. 1,17%, в США–3,47%, в России–0,02% (что более чем в 50 раз меньше мирового показателя и более чем в 150 раз уступает США).

По данным Банка России, рынок коммерческих карт для юридических лиц в России вырос за 2015 год на 17% по объему эмиссии до 593 тыс. карт и на 65% по обороту до 990 млрд руб. В виду особенностей российской экономики, сохраняется высокая доля наличных расчетов, особенно в сегменте ММБ. Это приводит к необходимости сдачи предприятиями

наличной денежной выручки через филиалы банков на расчетные счета, для последующих расчетов с поставщиками.

Текущее изменение технологий, в первую очередь, в области Интернета, цифровых, мобильных и социальных платформ, обуславливает значительные изменения в предпочтениях клиентов, их моделях поведения и принятия решений. Для представителей ММБ становится критичным доступ к банковским услугам в любой момент времени и из любой точки, с использованием любой предпочтительной ими технологии. Возрастают ожидания и требования клиентов к оперативности взаимодействия с банком. Клиенты ожидают все большего уровня удобства банковских услуг, большую ценность приобретает время.

Современные технологии снижают сложность запуска нового бизнеса, что может привести к росту доли компаний, не имеющих существенных материальных активов. Это является серьезным вызовом, так как банки сегодня практически не имеют эффективных технологий работы с такими компаниями в сфере кредитования. Другим следствием этой тенденции, является изменение формы взаимодействия банков и клиентов ММБ, переход бизнеса в удаленные каналы, что создает предпосылки для существенного увеличения эффективности работы с этим сегментом [9]

Интерес к платежным решениям со стороны российских клиентов в сегменте ММБ растет. По этой причине многие банки нацелены на создание новых инструментов, в том числе позволяющих повысить доступность кредитных средств субъектам малого бизнеса:

- Особую нишу занимает карта для бизнеса Альфа Банка – Альфа-CASH. Данная карта используется вместо чековой книжки, кассовые операции совершаются через банкоматы Альфа-Банка 24/7 с мгновенным отражением на счете;
- АКБ «Банк Москвы» реализует бизнес-карту с возможностью приема наличных рублей через удаленные каналы;
- В региональном банке «Центр-Инвест» существует возможность установления разрешенного овердрафта по бизнес-карте, что также отличает данный продукт от однотипных продуктов других банков.

Из-за сложности работы с данным сегментом, в первую очередь, в части кредитования, на этом рынке не много игроков, предлагающих высокотехнологичные решения в части корпоративных карт.

По мнению специалистов, именно продукт бизнес-карта сейчас наиболее востребован на российском рынке (в сегменте ММБ), в том числе учитывая активное развитие удаленных и цифровых каналов, обеспечивающих доступность банковских услуг в режиме 24/7, а также клиентские предпочтения в части понятных, выгодных и удобных финансовых решений.

В международной бизнес-практике продукт «Корпоративная карта» активно продвигается Банками. С целью формирования полноценного функционального наполнения продукта бизнес-карта в рамках описываемого проекта, проектная команда провела исследование опыта зарубежных банков в части аналогичных продуктовых решений. В международной практике, с помощью бизнес-карты максимально оптимизируется и упрощается учет представительских и командировочных расходов, а также расходов, связанных с хозяйственным обеспечением организации. Карты используются как для расчетов с партнерами по бизнесу, так и для кредитования предпринимательской деятельности.

Для вывода продукта на рынок банки используют платформы Платежных систем (VISA, Mastercard и др.), а также собственные платформы.

Основные «якорные» продукты зарубежных банков:

- кредитование (предложения для различных сегментов клиентов);
- формирование депозитной массы;
- пополнение/снятие наличных;
- доступ к on-line статистике;
- удаленное управление счетом карты.

При определении видов карт, выводимых на рынок, большинство банков придерживаются принципа KISS (keep it simple and stupid). Весь функционал реализуется на

одном или двух видах карт (например, деление производится только по статусу). Это позволяет захватить большой целевой сегмент и обеспечить кросс-продажи при появлении новых возможностей бизнес-карты. удаленное управление счетом карты.

В целях изучения международного опыта проектная группа воспользовалась рейтингами различных изданий, веб-сообществ и клиентских форумов. Предлагаемые иностранными банками бизнес-карты условно можно разбить на 2 типа по характеру используемых платформ:

- карточные продукты, реализованные по единым программам мировых платежных систем (Visa, Mastercard). Это кредитные карты с дополнительным бизнес-функционалом от платежных систем;
- уникальные (самостоятельно-разработанные) карточные продукты (иногда с возможностью предоставления кредитов/ овердрафтов).

По итогам 2015 г. мировой рынок коммерческих расходов с учетом бизнес карт поделили следующие Платежные системы: Visa–43%, MasterCard–22%, Amex–26%, прочие–9%.

Функциональное наполнение самостоятельно разработанных (уникальных) карточных продуктов по количеству предоставляемых сервисов отличается как в меньшую, так и в большую сторону. Необходимо отметить, что в ряде банков существует система привязки карты к дисконтным программам торговых и сервисных сетей, в результате чего на карте накапливаются бонусы по локальным программам лояльности данных сетей.

подавляющее большинство бизнес-карт предполагает плату за годовое обслуживание. Бесплатно предоставляется только ряд кредитных карт с ограниченными функциональными возможностями.

Изучение международного опыта показало, что в банках нет схожего (единого) продуктового предложения – бизнес-карты. Банки имеют свою собственную стратегию по развитию продукта. Количество карт, функциональное наполнение, платформа, акции для клиентов – все носит индивидуальный характер, а также имеет страновые особенности развития. Учитывая ограниченную информацию об успешности продукта «бизнес-карта» в каждом из рассмотренных банков, в целях дополнительной оценки положительного опыта вывода на рынок продукта «бизнес-карта» проводились дополнительные консультации со специалистами банков, которые наиболее успешно развили данный продукт:

1. Эксперты Банка Capital One.
2. Secil Ozmen, Yeliz Yaldizipek, Canan Aytekin, Didem Subar. Банк DenizBank.

Capital One. Банк Capital One предоставляет весь спектр банковских услуг для физических и юридических лиц. Входит в рейтинг Fortune 500 (127 место), является восьмым по величине банком в США. Издание CNN Money признало Capital One «Лучшим банком в США» в 2014 г.

В банке Capital One реализуются 6 видов бизнес-карт под брендом «SPARK» Business Credit Cards.

Особенности карт:

- грэйс период – 25 дней на все покупки;
- возможность выпускать дополнительные карты, на которые распространяются все бонусные программы;
- отсутствие дополнительных комиссий при использовании карт за рубежом;
- уведомление о подозрительных операциях по карте в режиме 24/7;
- доступ к on-line статистике и возможность различных выгрузок по транзакциям, возможность выгружать квартальные/ годовые отчеты для сдачи отчетности;
- возможность управлять счетом карты on-line через телефон;
- прочие выгоды бизнес-карт Visa.

Руководитель направления банковских карт Банка оценивает направление как высокоэффективное (в качестве подтверждения проинформировал, что за последние 2 года

среднегодовой темп роста доходов от направления составил 16%). Цели развития направления:

- доходы от кредитов, выдаваемых через карту;
- формирование депозитной массы (сейчас обслуживается около 200 000 бизнес-карт МБ).

Карты банка не используются в качестве средства по cash-in услуге, так как обращение денежной наличности среди предприятий минимально, хотя реализация данной услуги запланирована на 2017 г. (для повышения общей лояльности клиентов, использующих продукт). Кроме того, у каждого клиента, использующего продукт, есть возможность выбрать, что получить по программе лояльности – до 2% от объема потраченных средств или до 2,5\$ за каждую транзакцию.

Потенциальное направление развития – заключение соглашений о сотрудничестве с различными крупными игроками в сфере услуг и бизнес-товаров. Специалисты банка видят в этом отличный потенциал по наращиванию взаимной клиентской базы и увеличению лояльности клиентов целевого сегмента. В настоящий момент заключены следующие соглашения:

1. General Motors–5% скидка на покупку при оплате картой;
2. Menara constructor supplier–5% скидка;
3. QuickIn accomutiny-скидки на различные виды услуг.

На этапе запуска продукта аналогов на рынке США не было. Ценообразование проводилось экспертным путем (формулу представитель Банка раскрывать отказался) с учетом аналитических данных ежедневных расходов клиентов юридических лиц. В настоящий момент Банк уверен, что стоимость ежегодного обслуживания будет увеличена, ведь продукт пользуется спросом.

Стоит отметить, что наличествуют обязательные требования Банка к уровню кредитного риска клиента для получения каждого из видов карт. Для карты Spark Classic for Business достаточно среднего уровня риска, для всех остальных - необходим отличный уровень. Кредитный рейтинг влияет и на условия бонусной программы (например, при плохой кредитной истории максимальный бонус по кэш-бэк программе составляет только 1\$).

Deniz Bank (входит в группу ПАО «Сбербанк»). В 2015 г. платежная система MasterCard признала корпоративную карту Банка лучшей в мире.

В настоящий момент Банком предлагаются 2 вида карт: Карта предпринимателя (Entrepreneur's Card) и Карта производителя (Producer's Card). Данные карты построены совместно с MasterCard. Обе карты являются кредитными.

Карта предпринимателя (Entrepreneur's Card). Выпущено 282 тыс. карт, из которых 74% активных. Ежегодный прирост составляет от 30 до 60 тыс. карт. Владельцу карты доступны 4 вида кредитов (с автоматическим пересчетом лимитов):

- Commercial credit card–50 тыс. турецких лир в год;
- Cash loan with installment (займы до 36 месяцев с равными платежами) – 1,59% в месяц;
- Cash flow oriented loan (невозобновляемая кредитная линия с учетом сезонности работы предприятия и возможностью отсрочки по уплате процентов) – 1,59% в месяц;
- Овердрафт – 2,02% в месяц.

Сезонные кредиты доступны для направлений деятельности в сфере: фармацевтика, частные школы, автоиндустрия, тепло/хладоснабжение, столовые, производство мебели, туризм.

Кредит можно оформить через филиал банка, банкомат, интернет-банк. Процедура принятия решения отличается в зависимости от объема годовой выручки клиента:

- до 5 млн турецких лир – решение принимается скоринговой автоматической системой, после чего доводится до филиала банка (каждое отрицательное решение разбирается кредитным аналитиком уровнем выше в штаб-квартире);

- свыше 5 млн руб. – после анализа автоматической скоринговой системой заявка рассматривается на кредитных комитетах в филиалах.

Все суммы свыше 500 тыс. турецких лир вне зависимости от выручки должны получать одобрение штаб-квартиры. Средний уровень одобрений составляет 74%, срок рассмотрения–6–8 часов.

Рынок карточных продуктов Турции достаточно развит. Новых клиентов можно привлечь за счет интересных рекламных компаний и акций (Банк проводит различные акции ежемесячно: бесплатная отсрочка на 2 месяца по оплате за топливо свыше 150 ТЛ, бесплатная отсрочка на 5 ближайших платежей на все покупки свыше 250 ТЛ на еду и т.д.) или уникальным ценовым предложением. Карты ДенизБанка выделяются низкой стоимостью годового обслуживания, льготными периодами по уплате процентов, программой кэш-бэк.

Продажи осуществляются в филиалах Банка, через интернет-сайт, через СМС (нужно просто отправить «ISLETME» на номер 4417), через партнеров (например, торговая сеть BIZIM).

Карта производителя (Producer's Card). Выпущено 432 тыс. карт, из которых 61% активных. Общий кредитный портфель ссуд, выданных сельхозпроизводителям с использованием карточных продуктов, составляет 3,4 млрд турецких лир (25% доля рынка среди коммерческих банков).

Владельцу карты доступны кредиты:

- на пополнение оборотных средств;
- инвестиционные кредиты (на приобретение тракторов, на приобретение скота, на приобретение инвентаря для рыбной ловли, на обустройство хозяйства для выращивания фруктов и овощей и т.д.);
- прочие цели (строительство собственного дома, приобретение автомобиля).

Для определения максимального лимита кредитования Банк использует самостоятельно разработанную систему: для каждой области Турции рассчитана урожайность, таким образом, обладая информацией каким размером земли владеет предприниматель, сотрудник банка определяет какой объем урожая предприниматель продает каждый год. Вся необходимая информация вносится в систему сотрудниками банка, возможные лимиты присваиваются автоматически.

Карту можно заказать через СМС, банкомат, интернет, а также терминал оплаты в любом из магазинов (где установлен специальный терминал ДенизБанка). Для этого необходимо внести идентификационный номер предпринимателя (аналог российского ИНН), ФИО и контактные данные. Данные терминалы являются уникальной разработкой ДенизБанка и устанавливаются партнерами Verifone, Ingenico, Vera (количество точек использования карт ограничено – 12 тыс. точек).

Особенности карты: платежи в период урожая, возможность установления лимита на сельскохозяйственные союзы и кооперативы, дополнительная кредитная линия на социально-защищенные платежи, программы лояльности, рекламные кампании и др. С партнерами заключены соглашения о сотрудничестве, установлены терминалы оплаты ДенизБанка. Пополнение/снятие наличных осуществляется в любом банкомате любого банка страны.

Основной доход от продукта генерируется за счет кредитования. Однако правительство Турции с недавних пор стало регулировать ценообразование по овердрафтам для корпоративных клиентов, вследствие чего максимальная ставка всех банков по данному типу кредита составляет 2,02% в месяц (до этого ставка Банка составляла более 5%). В качестве компенсационных мероприятий Банк ввел дополнительные комиссии: за оформление документов на кредит, страхование, обмен валюты, годовое обслуживание.

Основным способом распространения карт является массовая non-stop рекламная компания с уровня штаб-квартиры, массовая рассылка предложений с уровня штаб-квартиры. Задачей штаб-квартиры является создание входящего клиентопотока, а задачей

клиентских менеджеров в филиалах банка – обработка входящего потока, верификация клиентов.

Международный опыт свидетельствует о перспективности развития направления бизнес-карт, а также его доходности, в основном за счет кредитования. Бизнес-карта поможет клиентам улучшить управление денежными потоками, упростит доступ ко всей продуктовой линейке банка, а также к web-ресурсам банка, деньги на счете будут работать и приносить доход, а затраты времени на банковские операции станут меньше

С целью определения более четких критериев сегментации клиентской базы сегмента ММБ, изучения особенностей выбора клиентов банковских продуктов и услуг, уровня проникновения альтернативных каналов банковского обслуживания, структуры совершаемых наличных и безналичных операций был проведен опрос клиентов Банка сегмента ММБ в виде анкетирования. Анкетирование позволило определить «уровень готовности» клиентов использовать дополнительные услуги банка, а также определить целевой сегмент ММБ, сформировать, так называемый, профиль клиента

В качестве целевой аудитории были выбраны клиенты, которые оперируют наличными денежными средствами и работают преимущественно в следующих отраслях: оптовая и розничная торговля, сервисное обслуживание, транспортные услуги и сельское хозяйство. Для обеспечения репрезентативности выборки в каждом населенном пункте на территориич ПАО «Сбербанк» опрошены не менее 10% работающих Клиентов сегмента Малый/Микро бизнес.

В ходе анкетирования были выявлены текущие предпочтения клиентов, представленные в табл. 1:

Таблица 1

Анализ целевого сегмента

Базовое функциональное наполнение	Доля клиентов, заинтересованных в услуге	Комментарии
Пополнение расчетного счета через УС с функцией приема наличных	80%	Высокий уровень заинтересованности в данной услуге обусловлен преимуществом УС, которое заключается в круглосуточном доступе и возможности пополнения наличности на расчетный счет без визита в банк
Расчеты с контрагентами и государственными учреждениями	73%	Большинство респондентов используют удаленные каналы обслуживания и рассматривают данную услугу как альтернативу осуществления срочных платежей. При этом 63% опрошенных положительно реагируют на услугу автоплатеж
Оплата товаров и услуг в сети Интернет	59%	Значительная часть опрошенных клиентов готова использовать данную услугу
Снятие денежных средств с расчетного счета через УС с функцией выдачи наличных	43%	Высокий уровень заинтересованности обусловлен преимуществом УС, которое заключается в круглосуточном доступе и возможности снятия наличности с расчетного счета без визита в банк
Кредитование, в том числе и овердрафт	33%	Часть опрошенных клиентов уже используют кредитные продукты для юридических лиц.

Базовое функциональное наполнение	Доля клиентов, заинтересованных в услуге	Комментарии
		Функционал интересен в случае сокращения пакета документов и упрощения процедуры рассмотрения кредитной заявки
Депозит к расчетному счету	6%	Наблюдается низкий уровень заинтересованности, так как денежные средства клиентов банка постоянно находятся в обороте и лишь незначительная часть клиентов имеет свободные денежные средства: предпочитают хранить при себе (31%), не имеют свободных денег (48%)

Клиенты, в основном, довольны наличными деньгами как платежным средством. Деньги удобны и привычны в обращении (80 % осуществляют взнос наличными на расчетный счет и 43 % снимают деньги с расчетного счета), при этом 63% опрошенных клиентов положительно реагируют на услугу Автоплатеж в своей предпринимательской деятельности. Большинство опрошенных клиентов (80%) активно используют бонусные программы по карточным продуктам для физических лиц.

Спрос клиентов на удаленное обслуживание растет. Определяющим для данного сегмента, является активный переход на обслуживание в удаленных каналах сегмента розничных клиентов банка, а также активный процесс увеличения доли молодых людей, занимающихся предпринимательством, для которых большее значение имеет время и упрощение доступа к услугам банка.

Профиль клиента (анализ клиентской среды) представлен ниже:

Отрасль: оптовая и розничная торговля, общественное питание, сервисное обслуживание, транспортные услуги и сельское хозяйство;

Организационная форма: малый и микро бизнес (в том числе ИП);

Возраст предпринимателя: от 25 до 44 лет;

Зона аллокации: города 100 тыс. жителей +;

Основные банковские операции: приходные/расходные, интернет-банкинг, кредитование (овердрафт);

Объем выручки с одной точки продаж – до 20 тыс. руб. в день;

Приходные наличные операции: Взнос наличными и инкассация. Большинство клиентов совершает не более 4-х операций по взносу выручки от основной деятельности в сумме до 430 тыс. руб. в месяц;

Расходные наличные операции: Заработная плата (44%), обеспечение деятельности (16%), без идентификации (37%). Большинство клиентов совершает не более 3-х расходных операций за месяц в сумме не более 422,8 тыс. руб.

Проникновение в клиентскую базу целевого сегмента – 64% к 2020 г.

Определение профиля клиента проводилось на основании данных анкетирования клиентов, фактических операций, которые клиенты этой группы совершают в Сбербанке, а также потенциального увеличения доли поколения Y (молодых людей, родившихся в период с 1981 по 2000 гг.) в сегменте ММБ.

Уже сейчас по данным исследований [14] в России средний возраст предпринимателя составляет 36 лет. Типичным владельцем малого предприятия является преимущественно мужчина (59,2%) или женщина (40,8%) в возрасте от 25–34 лет (около 50%). Молодые люди до 30 лет – это самая многочисленная аудитория среди бизнесменов, основателей или участников новых проектов и просто людей, которые работают сами на себя. Через 5 лет

среди владельцев малого бизнеса, доля представителей поколения Y, будет составлять более 60%.

Поколение предпринимателей Y является фокус-группой для исследуемого продукта. Данное поколение предпринимателей отличает финансовая практичность. Сегодняшние новички были свидетелями финансовой ненадежности и они оказываются осторожными, когда речь заходит о деньгах и накоплениях. Нежелание работать в коллективах и компаниях, где действуют порядки «старого режима». Молодым людям психологически дискомфортно трудиться в коллективе вместе со старшим поколением, которые живут согласно своим собственным ценностям. В итоге получается, что молодые сотрудники предпочитают или работать в коллективе своих сверстников (а это около 80% от общего количества вакантных рабочих мест) или начать свое собственное дело, выбирая себе помощников и партнёров самостоятельно.

В городах с населением от 500 тыс. до 1 млн – 70% предпринимателей отметили, что создают собственное дело, используя открывающиеся возможности, тогда как в малых городах с населением до 100 тыс. жителей – это вынужденный шаг, потому что не было других возможностей трудоустройства. Потенциальные клиенты бизнес-карт проживают преимущественно в городах численностью более 100 тыс. жителей.

Более половины предпринимателей (64%) начинают свое дело на собственные или совместные с партнерами сбережения. Если личных сбережений недостаточно для открытия бизнеса, то будущие предприниматели предпочитают обращаться за недостающими средствами к друзьям и родственникам, нежели брать кредит. За кредитами для открытия бизнеса обращаются только около 14,5%. Иная ситуация с финансированием повседневной хозяйственной деятельности – кредиты на эти цели использует примерно 30% предпринимателей. Поэтому предполагается, что такая операция как кредитование будет предлагаться клиентам в более поздний срок, после накопления банком необходимой транзакционной информации о клиенте.

В настоящее время проникновение в клиентскую базу в Сбербанке составляет 51% [4]. Каждая вторая действующая компания ММБ – клиент Сбербанка. Опираясь на статистические данные [15], прогноз развития сегмента ММБ в России, а также Стратегию Сбербанка на период 2014–2018 гг. мы можем представить, какую нишу займет целевой сегмент ММБ на рынке, а также предположить его долю в Сбербанке (64%). 56% целевого сегмента – это индивидуальные предприниматели.

Чтобы понять особенности потребностей целевого сегмента клиентов, сформировать для них ценностное предложение и построить эффективную модель обслуживания, были проведены глубинные интервью клиентов ММБ в различных населенных пунктах страны. В опросе приняло участие 46 клиентов, в том числе в Пермском крае – 21 клиент, в Коми Республике – 25 клиентов.

Основные выявленные потребности клиентов целевого сегмента ММБ:

- контроль (улучшение управления денежными потоками);
- удобство (упрощенный доступ к продуктам банка);
- надежность (сохранность денежных средств);
- экономия (времени и затрат на внутренние процессы).

Для опрашиваемой целевой аудитории характерен слабый уровень знаний о корпоративной карте и ее особенностях. В связи с этим, вопросы интервью были построены с учетом предполагаемого отсутствия знаний о таком карточном продукте, как бизнес-карта, но с акцентом на ее предполагаемый функционал.

Ключевые требования клиентов ММБ, которые могут стать мотивом для приобретения продуктов/услуг банка и увеличить воспринимаемую клиентом ценность:

- быстрота, надежность и безопасность платежей за счет уменьшения оборота наличных денег;
- контроль за корпоративными расходами, осуществляемыми рядовыми сотрудниками, за счет «прозрачности» расходов;

- упрощение бухгалтерской отчетности за счет отображения всех расходов на счете, нет необходимости в сборе и предоставлении бумажных чеков и квитанций;
- быстрое снятие/взнос наличных денежных средств с расчетного счета/на расчетный счет.

В ходе проводимого анкетирования выявлялась потребность в дополнительных услугах, которые Сбербанк в настоящее время не предоставляет или предоставляет не в полном объеме. Эти услуги напрямую связаны с видом деятельности той или иной организации и спецификой ведения бизнеса и производства. Например, клиенты предлагают ввести новые продукты (не кредитные), направленные на развитие бизнеса, ввести недорогие тарифы для ограниченного перечня операций, а также рассмотреть возможность установления лимитов на совершаемые операции в устройствах самообслуживания (далее – УС).

Таблица 2

Анализ потребностей клиента

«Голос клиента»	Потребность клиента	Ценностное предложение	% клиентов
Мне нужно СМС оповещение через телефон	Контроль: Постоянно контролировать расходование денежных средств	Мобильный банк	96%
Надо проводить наличные операции в любой точке России, не устраивает месторасположение офиса	Удобство: Выдача денежных средств в любое удобное для клиента время (24/7), дистанционное обслуживание	Сдача и получение наличности через УС в режиме 24/7, Сбербанк-Онлайн (СББОЛ)	93%
Мне нужен индивидуальный подход при обслуживании	Удобство: гибкость банка при предоставлении тарифа и услуги	Дополнительные карты, депозиты, тарифный план	78%
У банка хорошая репутация. он надежный (дорого, но надежно!)	Надежность: Сохранность денежных средств	Бренд Сбербанка	69%
Интересны бонусы, программы лояльности, скидки	Экономия: Доступ к программам лояльности и скидкам партнеров	Программы лояльности и скидки партнеров	57%
Рост стоимости услуг банка, в связи с постоянным увеличением предоставляемых услуг	Экономия: Предоставить скидку на банковские продукты	Тарифный план	45%
Время работы кассы мне неудобно, нужно подстраиваться не под бизнес, а под график работы банка	Удобство: Прием денежных средств на счет в любое удобное для клиента время (24/7)	Сдача и получение наличности через УС в режиме 24/7	33%
Не устраивает очередь к операционисту	Экономия: Исключить ожидание при совершении операций	Автоплатеж	15%
Платежи проводятся не в онлайн режиме, скорость работы в СБОЛ мала	Контроль: Видеть денежные средства на счете в режиме он-лайн (сразу после внесения)	Платежи «карта-карта»	12%
Долго принимаются решения по выдаче кредитов	Экономия: Сократить срок принятия решения по выдаче кредитов	Предодобренный кредит, кредитная карта, овердрафт	3%
Очень сложно взять кредит, проще пользоваться овердрафтом	Экономия: Упростить доступ к кредитам для клиентов	Предодобренный кредит, кредитная карта	1%

В ходе проводимого глубинного интервью у респондентов были выявлены основные потребности, которые позволят создать привлекательное для клиентов ценностное предложение (табл. 2).

На основании выявленных потребностей клиентов ММБ и анализа сильных сторон банка и возможностей на рынке предлагается создать принципиально новое для Сбербанка предложение для клиентов сегмента ММБ, которое улучшит ценность продуктовой линейки банка и обеспечит для клиента более глубокую персонализацию и индивидуальную адаптацию услуг.

Список литературы

1. ФЗ «О банках и банковской деятельности» №395-1 от 02.12.1990 (действующая редакция от 29.06.2015).
2. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений». Принят Государственной Думой 25 февраля 1999 г. № 39-ФЗ (в ред. от 02.01.2000).
3. ГОСТ Р ИСО 10006-2005. Системы менеджмента качества – Руководство по менеджменту качества при проектировании. Введение. 2005–06–09. М: Изд-во стандартов. 29 с.
4. Доля клиентов Сбербанка, в общей доле действующих на рынке предприятий ММБ, доклад Сагайдак С.А. «Бизнес-модели в корпоративном бизнесе» от 02.12.2016 (источники: клиентская аналитика, федеральная служба государственной статистики).
5. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов и их отбору для финансирования (утв. Госстроем, Минфином, Минэкономки, Госкомпромом России 31.03.94 г. №7-12/47).
6. Методика расчета прогнозной рентабельности обслуживания клиента в территориальном банке Сбербанка России от 23.07.2012 №965-2-р (с изменениями и дополнениями).
7. Обзор тарифных планов и пакетов услуг РКО банков-конкурентов / Управление маркетинга ПАО Сбербанк, ноябрь 2016.
8. Регламент установления и изменения тарифов на услуги, предоставляемые ОАО «Сбербанк России» от 09.02.2012 №585-3-р (с изменениями и дополнениями).
9. Стратегия развития Сбербанка России на период 2014–2018. URL: www.sberbank.ru.
10. Управленческая информационная система (MIS) Сбербанка России.
11. Карточные решения для юридических лиц–28 марта 2016. Москва (VISA Comercial).
12. Методика 2776 от 15.03.2013 «Методика оценки экономического эффекта от внедрения предложений, поданных в рамках инновационной деятельности, и реализации ПСС-проектов».
13. Карточные решения для юридических лиц–28 августа 2016. Москва (VISA Comercial).
14. Верховская О.Р., Дорохина М.В. Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства. России 2015».
15. Статистический сборник «Малое и среднее предпринимательство в России 2016», Росстат, данные ФНС России.
16. Economist Intelligence Unit analysis, 2015 (источник: Euromonitor, Economist Intelligence Unit Analysis, 2016)

IDENTIFYING THE NEEDS OF CLIENTS OF SBERBANK IN THE INVESTMENT PROJECT «ENTREPRENEUR'S CARD»

Karlinskiy Vadim Lvovich, Ph. D, assistant professor
E-mail: 4vadim@mail.ru

Kolchanov Konstantin Yurevich, student
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Investment project «Entrepreneur's Card (business card for small and micro business)» is not just a card product for the segment of small and micro business, it also is a modern and high-tech way of customer service, which enables customers to use Bank services 24/7, including operations with cash.

The article presents the description of identification of customer needs target segment of Sberbank and preferences of generation Y, which will soon occupy a significant niche in the segment of small and micro businesses.

Keywords:

business card, "Entrepreneur's Card", small business, micro business, generation Y, consumer preferences, Sberbank.

**КАРТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ СБЕРБАНКА – ПРОЕКТ
ПЕРЕВОДА КЛИЕНТОВ СЕГМЕНТА МАЛОГО И МИКРО БИЗНЕСА
В УДАЛЕННЫЕ КАНАЛЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ**

Карлинский Вадим Львович, к.т.н., доцент
Электронный адрес: 4vadim@mail.ru

Колчанов Константин Юрьевич, студент
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

В настоящий момент на рынке России предлагаются преимущественно однотипные продукты для малого и микро бизнеса в части Корпоративных карт, поэтому ПАО «Сбербанк» имеет все конкурентные преимущества, чтобы стать лидером в данном сегменте. Появление на рынке продукта с уникальными свойствами является перспективным направлением. Кроме того, бизнес-карта станет важным драйвером увеличения доступности финансовых ресурсов.

Инвестиционный проект ПАО «Сбербанка» «Карта предпринимателя» (бизнес-карта для малого и микро бизнеса) – это не просто карточный продукт для сегмента малого и микро бизнеса, это современный и высокотехнологичный способ обслуживания клиентов, который дает возможность клиентам пользоваться услугами банка в режиме 24/7, включая операции с наличными денежными средствами.

Использование «Карты предпринимателя» предоставляет клиенту преимущества удобного управления счетом и облегченного процесса кредитования. Уход от специальных банковских счетов и привязка к расчетному счету открывает перед клиентом ряд новых возможностей, которые описаны в статье.

Ключевые слова:

бизнес-карты, корпоративные карты, малый бизнес, микро-бизнес, мобильный банк, управление расчетным счетом, альтернативные каналы обслуживания, устройства самообслуживания, ПАО «Сбербанк».

Инвестиционный проект «Карта предпринимателя» в ПАО «Сбербанк» представляет собой проект по разработке и пилотному запуску принципиально нового инструмента доступа к управлению расчетным счетом клиента сегмента малого и микро бизнеса (далее – ММБ) в любое время и в любом месте.

Правовой анализ продукта «Карта предпринимателя» дает основания полагать, что правовая природа и функциональные особенности «Карты предпринимателя» согласуются с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными актами Банка России, регулирующими обращение банковских карт.

Принято решение, что реализация пилотного проекта «Карта предпринимателя» будет осуществляться на платформе платежной системы Mastercard. Почему именно Mastercard? Функционал многих платежных систем схож, при этом Mastercard в большей степени, чем VISA, распространена в Европе, на данной платформе реализованы бизнес карты DenizBank (банка, входящего в ГК Сбербанк), что облегчит разработку/доработку новых/действующих карточных продуктов. Выбор указанной действующей платформы для бизнес-карт позволит Сбербанку догнать лидеров российского рынка и сосредоточить усилия на разработке уникального функционального наполнения карты и акций для клиентов.

Предполагается, что корпоративная карта будет распространяться посредством продажи тарифных планов, часть из которых идентична действующим тарифам, а другая – разработана специально для данного продукта, исходя из потребностей целевой аудитории. Мировой опыт показывает, что оплата услуг в рамках тарифных планов выглядит для потребителя наиболее предпочтительной.

Пакеты тарифных планов включают в себя наиболее востребованные услуги с установленными лимитами. Приобретение тарифных планов совместно с Корпоративной картой предоставит клиенту преимущества удобного управления счетом и облегченного процесса кредитования. Уход от специальных банковских счетов и привязка к расчетному счету открывает перед клиентом ряд новых возможностей, речь о которых ниже:

Сдача денежной наличности и получение наличности

Для совершения операций по снятию денежных средств с расчетного счета и для взноса наличных денежных средств на счет клиенты в настоящий момент должны обращаться в офис, в котором у них открыт расчетный счет. Это не всегда удобно. Находясь в другом городе, клиент практически лишается возможности управления наличными.

Маркетинговые исследования показали, что большое количество респондентов недовольны коротким графиком работы вспомогательного специализированного подразделения (далее – ВСП), а также их малочисленностью по сравнению с филиалами, обслуживающими физических лиц. Наиболее оптимальное решение для клиента и банка – перевод клиентов из офисов в удаленные каналы обслуживания посредством Карты предпринимателя. Программное обеспечение устройств самообслуживания (далее – УС) должно обеспечить отображение полных сведений об остатках денежных средств и всех лимитах Корпоративной карты.

Владельцы карт смогут самоинкассироваться через УС в любое удобное время и в любом месте, что снижает временные и транспортные расходы клиентов, обеспечивает отлаженный рабочий процесс и быстрое реагирование на непредвиденные обстоятельства. Все операции через УС будут сопровождаться sms-оповещением.

Мобильный банк

В целях обеспечения максимально быстрой реакции на возможные обстоятельства, каждому держателю карты должен быть доступен удобный sms-сервис – Мобильный банк. С помощью сервиса клиент может осуществлять оперативный контроль движения средств на расчетном счете и проводить необходимые операции путем отправки коротких sms-сообщений на специальный номер. В рамках данного сервиса будут доступны следующие услуги:

- запрос информации об остатке денежных средств на счете;
- перевод средств на счета контрагентов по ИНН, номеру счета или номеру карты;
- изменение лимитов дополнительных карт;
- получение мини-выписки по счету;
- погашение задолженности по кредитному договору;
- подключение услуги «автоплатеж»;
- получение и изменение паролей для интернет-банкинга.

Подтверждается операция отправкой ответного сообщения по запросу. Регистрация sms-шаблонов, позволит осуществлять платежи и переводы только с помощью одного сообщения. Со всеми особенностями запросов по всем доступным операциям держатель карты может ознакомиться через Руководство пользователя Мобильного банка.

Опция «Мобильный банк» является подключаемой для недорогих пакетных решений с минимальным набором услуг и автоматически подключается для остальных тарифных планов.

Дополнительные карты

Важной особенностью нового продукта должна являться возможность выдачи клиенту дополнительных карт. Клиент (либо его доверенное лицо) может совершать такой же перечень операций, как и по основной карте, но при этом он вправе устанавливать индивиду-

альные лимиты на операции карт сотрудников, а также отслеживать движение денежных средств по каждой из них. Установление лимитов операций по карте является бесплатным.

В ходе исследования потребностей целевой аудитории были выделены наиболее востребованные виды (по функциональному наполнению) карт:

- топливная карта, на которой устанавливаются нулевые лимиты на все операции кроме оплаты ГСМ в размерах, установленных руководителем исходя из потребностей;
- карта кассира, которая служит только для взноса выручки на расчетный счет через УС;
- командировочная карта выдается сотруднику на оплату командировочных расходов;
- закупочная карта используется для оплаты хозяйственных расходов;
- карта для отдельного проекта, на которой отражаются все денежные потоки отдельных проектов.

Управление лимитами доступно только владельцу бизнеса с помощью каналов удаленного обслуживания, в том числе посредством СМС. Сведения по всем произведенным операциям по картам будут транслироваться на мобильные телефоны в виде sms, причем как на основную карту, так и на дополнительную карту, с помощью которой произведены операции.

Дополнительные карты существенно сократят издержки, связанные с выдачей подотчетных сумм подчиненным, и помогут руководителю оперативно решать стоящие перед ним задачи.

Управление расчетным счетом посредством сети устройств самообслуживания

«Карта предпринимателя» предоставляет клиенту возможность использования удаленной технологии управления расчетным счетом, в том числе – с помощью устройств самообслуживания. Использование УС станет удобным дополнением к системе Сбербанк-Онлайн (далее – СББОЛ), позволит сделать процесс управления счетом более мобильным.

Для удобства перехода на новый алгоритм управления расчетным счетом предлагаем адаптировать часть функционала СББОЛ под УС, в том числе возможность сохранения реквизитов 10 последних контрагентов, заполнение платежного поручения вручную, поиск по наименованию или ИНН из списка последних контрагентов. В УС клиенту станут доступны не только платежи в бюджет, но и информация о задолженности по налогам и сборам, пеням, штрафам.

Основой управления через УС станет возможность переводов между своими счетами, открытие, закрытие и блокировка счетов, получение полной информации об остатках на расчетном счете, наличии задолженности, начисленных процентах по депозиту, выписки по операциям со счета за последний месяц, данные о курсах валют и т.д.

Депозиты и неснижаемый остаток

Открытие срочных депозитов, а также установление неснижаемого остатка для ММБ занимает очень много времени (необходимо собрать пакет документов, обратиться в офис банка, оформить заявления на депозит).

Открытие депозита, а также установление лимита неснижаемого остатка через УС или Сбербанк-Онлайн обеспечит возможность клиенту получать дополнительные доходы при наличии временно свободных денежных средств на р/с путем начисления процентов на заявленную в личном кабинете сумму. Размер процентной ставки варьируется в зависимости от величины указанной суммы. При условии нахождения держателя карты на обслуживании на протяжении не менее шести месяцев, в индивидуальном порядке банком может быть рассмотрен вопрос о повышении процентной ставки по неснижаемому остатку.

Корпоративная карта позволит значительно оптимизировать процедуру открытия депозитного счета и установления лимитов на неснижаемый остаток, тем самым экономя время клиента. С условиями публичной оферты предприниматель может ознакомиться в режиме онлайн, информация о которой будет расположена на официальном сайте Сбербанка.

Автоплатеж

Для проведения фиксированных платежей клиент каждый раз формирует платежные поручения. Это создает неудобства, как для самого клиента, так и для сотрудников банка, на которых ложится нагрузка по обработке документов. Разработанное банком Программное обеспечение предоставит возможность подключения автоплатежа практически на весь спектр услуг, которыми предприниматель ежедневно пользуется: сотовая связь, интернет, коммунальные услуги и ЖКХ, телекоммуникационные услуги, штрафы ГИБДД и т.д. Участие владельца счета в проведении регулярных транзакций не требуется, контроль осуществляется посредством СМС информирования.

Платежи «карта-карта». Привлечение дополнительных клиентов

Перевод «карта-карта» представляет собой быстрый способ перечисления денежных средств с карты, привязанной к расчетному счету организации, на карту контрагента, как физического лица, так и юридического, в том числе ИП.

До предоставления клиенту данной услуги, расчеты с контрагентами производятся путем перечисления денежных средств со счета на счет по платежному поручению через систему СББОЛ. Перевод «Карта-карта» станет более простым, быстрым и оптимальным для клиента способом оплаты.

Услуга позволит производить расчеты в короткие сроки, используя при этом простейшие привычные механизмы – операция осуществляется путем отправки sms-сообщения. Клиент может сразу оплатить необходимую сумму, как только стороны достигнут договоренности. При наличии у партнера аналогичной корпоративной карты, предприниматель сможет зачислять денежные средства на его расчетный счет по номеру карты прямо в процессе обсуждения деталей дальнейшего сотрудничества.

Для держателя Корпоративной карты будет предусмотрена возможность получать денежные средства и от физических лиц путем перевода с указанием номера карты.

Положительные рекомендации вызовут дополнительный интерес клиентов к продукту, и создадут предпосылки к привлечению новых клиентов на обслуживание. «Сарафанное радио» является очень эффективной рекламной формой, которой люди склонны наиболее доверять, так как человек, советуящий какой-либо товар, не имеет личных выгод.

Кредит (предодобренный, овердрафт, кредитная карта)

Приобретая Корпоративную карту, клиенты могут рассчитывать на предоставление дополнительных кредитных средств. При подготовке кредитного функционала проектная команда опиралась на опыт наиболее успешно реализованных программ DenizBank и Capital One. С учетом изученного опыта, предлагается следующий кредитный функционал (с учетом максимального удовлетворения потребностей клиентов с точки зрения сроков кредитования):

- овердрафт (кредитование сроком до 1 месяца);
- кредитная карта (кредитование сроком до 1 года);
- предодобренный кредит (кредитование сроком от 1 до 3 лет).

Схема финансирования представлена на рисунке.



Схема финансирования потребностей клиентов по срокам

При внедрении системы кредитования бизнеса с использованием Карты предпринимателя предлагается оптимизировать действующую систему по следующим направлениям:

- строго ограниченный перечень документов, интуитивно понятный клиентам, сбор которых не требует значительных трудозатрат (пакет документов для оформления кредита)

клиент приносит в банк один раз при открытии расчетного счета, а в дальнейшем только при особой необходимости его обновляет);

- набор стандартизированных условий предоставления предодобренного кредита максимально охватывает потребности клиентов по срокам кредитования от 12 до 36 месяцев, при этом существенно сокращается время и трудозатраты на поиск и подбор индивидуальных условий кредитования;

- понятная для клиентов зависимость лимита кредитования от оборотов генерируемых бизнесом, текущий размер которого может быть доступен каждому клиенту в режиме онлайн;

- беззалоговое кредитование, обеспечением возврата кредитных средств является условие в кредитном договоре о поддержании оборотов по расчетному счету заемщика на определенном уровне, либо в случае их снижения соизмеримому уменьшению лимита кредитования до «комфортного» для банка уровня;

- возможность краткосрочного беспроцентного кредитования, путем установления по кредитной карте льготного периода (грейс-период) при осуществлении безналичных расчетов через терминалы, аналогично продукту в розничном бизнесе (это будет сопутствовать возникновению благоприятных условий для клиента, что должно повышать вероятность использования лимита кредитной карты);

- система определения уровня процентной ставки, предполагающая ее зависимость от установленного кредитного рейтинга с учетом «уровня комфорта» работы банка с клиентом;

- определение расчетных лимитов для клиентов банка на основе исторических данных о взаимоотношениях с клиентом (для получения лимитов клиент должен обслуживаться в банке, то есть иметь расчетный счет не менее 6 месяцев).

Уровень кредитной ставки будет строго зависеть от кредитного рейтинга (упрощенная система рейтингования для клиентов малого и микро бизнеса). По умолчанию клиентам должен присваиваться средний кредитный рейтинг, который может повышаться не только в зависимости от положительной кредитной истории, но и от количества продуктов, которыми пользуется клиент. На понижение рейтинга влияет допущение просроченной задолженности. При негативном кредитном рейтинге автоматически закрываются все кредитные лимиты. При кредитовании в рамках установленного предодобренного лимита клиент может самостоятельно выбрать срок кредитования от 12 до 36 месяцев. При этом в рамках установленного лимита клиент может воспользоваться несколькими кредитами с разными сроками кредитования. Процентная ставка помимо рейтинга также будет зависеть и от срока кредитования.

Упрощенная схема получения кредитных средств не отменяет использования схем залогового кредитования, которые могут использоваться одновременно. Наличие залоговых кредитов будет оказывать влияние на лимиты беззалогового кредитования.

Проведенные маркетинговые исследования показали, что у целевого сегмента клиентов имеется интерес к возможности получения кредитных средств по упрощенным схемам. Для усиления эффекта распространения данных кредитных предложений, могут использоваться телефонные звонки, sms-сообщения, информация в СББОЛ, а также информация на экране УС.

Карта предпринимателя с кредитной составляющей поможет обеспечить бесперебойность деятельности хозяйствующего субъекта и осуществить необходимые расчеты за счет заемных денежных средств в максимально короткие сроки.

Карта предпринимателя – это не отдельный продукт для сегмента ММБ, а это новый и современный способ предоставления широкой линейки банковских продуктов с дальнейшим расширением масштабов получения услуг также от небанковских учреждений. Будущее расчетов за электронными формами денежного обращения. Можно привести несколько примеров на эту тему:

«В 2014 г. Эквадор запустил в обращение первую в мире электронную валюту, выпущенную центральным банком страны» [1].

«Норвежская организация Finans Norge, объединяющая крупнейшие банки и страховые компании страны: «Мы выступаем за то, чтобы Норвегия уже к 2020 г. стала первой страной в мире, полностью отказавшейся от наличных денег» [2].

Возможность интеграции карты предпринимателя со сторонними приложениями открывает большие горизонты по использованию карты партнерами банка. Наиболее целесообразно провести интеграцию с бюджетными организациями: таможенные органы, оплата государственных услуг, расчеты по налогам и сборам, негосударственное пенсионное страхование и т.п.

Особое внимание стоит обратить на возможность дополнительных небанковских услуг – ведение бухгалтерского учета для субъектов ММБ. Данная услуга востребована на рынке и с учетом использования карты предпринимателя позволит банку выйти на новый рынок предоставления услуг через дочерние компании, а также позволит упрочить отношения с клиентами. Консолидация информации по интегрированным приложениям позволит в дальнейшем изменить статус карты предпринимателя на «паспорт» юридических лиц.

Ценообразование

Цена – это наиболее очевидный вид расходов при любой покупке, в том числе и Карты предпринимателя. Все потребители в той или иной степени чувствительны к цене приобретаемого продукта. Некоторые потребители готовы платить больше ради дополнительных преимуществ. К таким преимуществам можно отнести снижение издержек в процессе использования продукта, которые дает клиентам Карта предпринимателя.

Наиболее оптимальным вариантом для продвижения является установление цены в соответствии с потребностями рынка для различных подсегментов клиентов ММБ. Разработаны несколько вариантов тарифных планов с ежемесячной абонентской платой, включающих определенный набор услуг, характерных для определенного подсегмента клиентов ММБ. Подсегменты сформированы исходя из транзакционной активности клиентов, количества используемых продуктов, а также каналов дистрибуции (табл. 1).

Таблица 1

Анализ подсегментов клиентов

Подсегмент клиентов	Пользуются не часто, объемы наличных операций незначительные, как правило, только в особых случаях, когда не могут расплатиться наличными	Пользуются банковскими услугами время от времени, больше снимают наличные с расчетного счета	Активно взаимодействуют с банком, степень использования услуг зависит от потребности взноса наличными на расчетный счет	Активно взаимодействуют с банком, степень использования услуг зависит от потребности снятия наличными с расчетного счета	Данный тариф привлекателен клиентам, имеющим существенные объемы выручки, но недостаточные для договора инкассации
Доля в клиентской базе, %	50%	10%	24%	11%	5%
Тарифные планы	Лайт	Базис+	Актив+	Оптим+	Премиум

При определении стоимости тарифных планов для продукта Карта предпринимателя, использовались цены, аналогичные действующим тарифам. Данное решение принято на основании выводов, сделанных в ходе анкетирования клиентов и глубинных интервью, так как целевой сегмент клиентов ММБ не обладает высокой ценовой чувствительностью. Следовательно, более низкая цена не привлечет больше клиентов независимо от дополнительных преимуществ продукта. Наш целевой сегмент клиентов ММБ готов заплатить аналогичную стоимость и даже больше, если им предложить преимущества (экономия времени, индивидуальный подход, упрощение процессов и процедур), которые покажутся им существенными.

Для успешной реализации проекта немаловажным является количество проданных продуктов. Достигнуть целевых объемов невозможно без подготовки каналов распространения продукта – каналов продаж. Одно из основных предназначений канала – установить контакт с желаемой группой потребителей. При продаже бизнес-карты будут использоваться как прямые каналы продаж, так и не прямые. Основные продажи Карты предпринимателя будут осуществляться через прямые каналы продаж – офисы банка, онлайн продажи (Интернет, мобильные приложения, УС), телемаркетинг – так как это гарантирует банку максимальный контроль качества и максимальное соответствие запросам клиентов целевого сегмента ММБ. Кроме того, для продажи продукта клиентам, которые окажутся вне досягаемости прямых каналов продаж, планируется использовать партнерские каналы.

Доходы и издержки. Перевод клиентов в альтернативные каналы обслуживания.

Для малого и микро бизнеса инвестиционный проект предполагает снижение затрат на привлечение клиентов и взаимодействие с ними за счет активного перевода обслуживания в удаленные и цифровые каналы [3]. Внедрение продукта Карта предпринимателя создаст дополнительные возможности перевода операций и продаж в удаленные каналы и позволит оптимизировать количество персонала, обслуживающего транзакционные операции клиентов сегмента ММБ. При этом количество клиентских менеджеров будет увеличено, так как Сбербанк ставит перед собой задачу расширить число компаний сегмента ММБ, обслуживающихся в Банке.

В среднем на совершение одной операции «Взнос наличных на расчетный счет» сотрудниками банка затрачивается 2,2 мин., на совершение операции «Выдача наличных с расчетного счета» – 2,98 мин. Стоимость минуты операционно-кассового работника составляет 4,45 руб./мин. Стоимость минуты рабочего времени устанавливается централизованно Департаментом финансов ЦА (Распоряжение от 13.03.2016 № 222).

Перевод одного клиента в удаленные каналы (УК) экономит 113 минут рабочего времени сотрудника в год. С учетом среднего количества операций по взносу наличных на расчетный счет и выдачи наличных с расчетного счета при переводе указанного количества операций в удаленные каналы условное высвобождение операционно-кассовых сотрудников в Западно-Уральском банке Сбербанка РФ составит 609 планово штатных единиц на 5 год реализации проекта. Данный расчет осуществлен с учетом фактической структуры операций по Западно-Уральскому банку и, исходя из экспертной оценки перевода 70% операций в удаленные каналы за этот период.

В расчёт вошли лишь наиболее востребованные услуги, хотя возможности экономии значительно шире: это операции по выдаче справок и выписок (4,34 мин./операция), открытие депозитного счета (36,89 мин./операция), заключение дополнительного соглашения о поддержании неснижаемого остатка на счете (12,495 мин./операция) и др.

Полномасштабное внедрение Карты предпринимателя позволит перевести практически все простые ежедневные операции клиентов и часть продаж в удаленные каналы. Физических точек обслуживания станет меньше, а их основной задачей будет консультирование клиентов в ситуациях, требующих непосредственного общения.

Российский рынок банковских карточных продуктов имеет существенный потенциал к дальнейшему развитию и Сбербанку необходимо воспользоваться зарождающимися трендами в развитии новых продуктов для сегмента ММБ, особую роль в которых отводится Карте предпринимателя.

Текущая ситуация на рынке позволяет стать лидером в развитии бизнес-карт с учетом расширенного функционала, способного в полном объеме удовлетворить потребности клиентов ММБ.

Учитывая жизненный цикл любого нового продукта можно смело цитировать книгу Элияху М. Голдратт «Критическая цепь», о том, что дальнейший перенос сроков внедрения бизнес-карты увеличивает риск потери денежных средств:

«Как вы думаете, они знают, каким будет наказание за невыполнение в срок? Я имею в виду ущерб, который понесет фирма?»

–... *Значительная часть этих денег потеряна навсегда...*».

Выход на рынок нового продукта приведёт к увеличению получаемых Сбербанком процентных доходов, привлечёт новых клиентов на обслуживание, создаст новые возможности для экономии ресурсов, решит вопрос развития точек присутствия и предоставит Банку весомое конкурентное преимущество. Это особенно важно в текущей рыночной ситуации.

Список литературы

1. AP 29 декабря 2016. URL: <http://www.newsru.com/finance/16jul2016/nonocash.html>.
2. ИТАР-ТАСС 16 июля 2016. URL: <http://www.newsru.com/finance/30aug2016/ecuador.html>.
3. Стратегия развития Сбербанка России на период 2014–2018. URL: www.sberbank.ru.

ENTREPRENEUR'S CARD OF THE SBERBANK – DRAFT CLIENTS OF THE SEGMENT OF SMALL AND MICRO BUSINESS IN REMOTE SERVICE CHANNELS

Karlinskiy Vadim Lvovich, Ph. D, assistant professor
E-mail: 4vadim@mail.ru

Kolchanov Konstantin Yurevich, student
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Currently, the Russian market offers primarily the same type of products for small and micro business in terms of Corporate cards, and therefore, PJSC "Sberbank" has all the competitive advantages to become a leader in this segment. The appearance on the market of a product with unique properties is a promising direction. In addition, the business card will be an important driver of the increase in the availability of financial resources.

Investment project of PJSC "Sberbank" "Entrepreneur's Card" (business card for small and micro business) is not just a card product for the segment of small and micro business, it also is a modern and high-tech way of customer service, which enables customers to use Bank services 24/7, including operations with cash.

The use of "Entrepreneur's Card" provides the client with advantages of convenient account management and facilitated the process of lending. Withdrawal from the special Bank accounts and to bind to the current account of the client opens a number of new features, which are described in the article.

Keywords:

business cards, corporate cards, small business, micro business, mobile banking, current account management, alternative service channels, self-service devices of Sberbank of Russia JSC.

ХАРАКТЕРИСТИКА ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ

Карлинский Вадим Львович, к.т.н., доцент
Электронный адрес: 4vadim@mail.ru

Колчанов Константин Юрьевич, студент
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Под информационными системами управления инвестиционным проектом понимается целый организационно-технологический комплекс методических, технических, программных и информационных средств принятия решений, используемых при разработке и реализации проектов. Их основной целью является поддержка и повышение эффективности процессов управления проектом.

Основными функциями информационных систем управления проектами является: сбор необходимых данных, их передача, хранение и содержательная обработка; представление информации в форме, которая бы позволила быстро и верно принять управленческие решения; возможность доведения принятых решений до исполнителей.

Знание классификации ИСУП может помочь в выборе программного обеспечения (далее – ПО), который позволяет эффективно использовать информационные технологии как средство моделирования, произвести наиболее полный и точный анализ исследуемого процесса.

Ключевые слова:

Информационные системы, управление проектами, выбор программного обеспечения, бальный метод оценки, критерии выбора ПО.

Комплексная оценка инвестиционного проекта предполагает оценку его финансовой состоятельности и эффективности. При оценке финансовой состоятельности инвестиционного проекта анализируется ликвидность (платежеспособность) проекта в ходе его реализации. При оценке эффективности анализу подвергается потенциальная способность проекта сохранить покупательную ценность вложенных средств и обеспечить достаточный темп их прироста.

Финансовая оценка инвестиционного проекта дает возможность получить как общий прогноз финансового состояния проекта, так и отдельных его аспектов в рамках анализа каждой из трех форм финансовой отчетности: отчета финансовом результате, отчета о движении денежных средств, балансового отчета. Структура базовых форм обеспечивает возможность проследить динамику развития проекта в течение всего срока его жизни по каждому шагу расчета и провести коэффициентный анализ финансового состояния проекта.

Под финансовой реализуемостью инвестиционного проекта понимается наличие финансовых возможностей реализации проекта. Финансовая реализуемость имеет место при достаточных объемах финансирования инвестиционного проекта. При выявлении финансовой несостоятельности необходимо корректировать схему финансирования проекта, а возможно и отдельные элементы организационно-экономического механизма проекта.

В настоящее время для проведения всех этих оценок, а также для осуществления корректировок при управлении проектами используются информационные технологии в виде пакетов покупных программных продуктов.

Под информационными системами управления инвестиционным проектом (далее – ИСУП) понимается целый организационно-технологический комплекс методических, технических, программных и информационных средств принятия решений, используемых при разработке и реализации проектов. Основной целью ИСУП является поддержка и повышение эффективности процессов управления проектом.

Основными функциями информационных систем управления проектами является: сбор необходимых данных, их передача, хранение и содержательная обработка; представление информации в форме, которая бы позволила быстро и верно принять управленческие решения; возможность доведения принятых решений до исполнителей.

Знание классификации ИСУП может помочь в выборе программного обеспечения (далее – ПО), который позволяет эффективно использовать информационные технологии как средство моделирования, произвести наиболее полный и точный анализ исследуемого процесса. Существуют различные подходы к классификации информационных технологий в управлении проектами. Рассмотрим некоторые из них и соответственно определим место наиболее известных сегодня на рынке ИСУП.

1. Классификация ПО по возможности использования на различных этапах жизненного цикла проекта.

Данная классификация приведена в работе Н.В. Носкова и Н.Ю. Лаца [3] и представлена в табл. 1.

Таблица 1

Классификация программного обеспечения по возможности использования на различных этапах жизненного цикла

Этапы жизненного цикла	Типы систем	Представители
Преинвестиционный этап	Системы преинвестиционного анализа	Project Expert Альт-Инвест GraphMaker Калькулятор финансового аналитика
Этап планирования, реализации и контроля	Системы календарного планирования	MS Project Time Line Spider Project Open Plan
Этап реализации и финансового контроля	Системы финансового контроля	Cobra
Этап документирования	Системы электронного документооборота	LanDocs Lotus Notes Stuffware

Программа GraphMaker [4] не имеет конкурентов в своем классе, это связано с тем, что здесь применяется инновационная технология построения графов. В программе GraphMaker принцип заключается в «рисовании графа», как в обычном векторном графическом редакторе. Основные функции, выполняемые программой – построение сетевого графа; вывод таблицы расчетов сетевого графа; вывод изображения сетевого графа с указанием на нем критического пути и резервов времени; вывод результата расчета сетевого графа (определение времени расчета и работ, лежащих на критическом пути). Значительным плюсом данной программы является ее бесплатность; быстрота и простота работы; наличие системы проверки расчета на наличие ошибок и предупреждений; легкость исправления ошибок и предупреждений, связанная с наличием подробной информации; контроль ввода информации; таблица расчетов.

2. Классификация программного обеспечения по степени открытости продукта,

Данная классификация, приведенная в работе А.В. Карибского и Ю.Р. Шишорина [1], представлена в табл. 2.

При одинаковой целевой направленности ПО отличаются по степени открытости продукта, т.е. прозрачности алгоритмов расчёта и при необходимости возможности корректировки их пользователем; по удобству интерфейса; качеству оформления результатов расчётов; необходимости применения дополнительного ПО, на базе которого функционирует программа.

Таблица 2

Классификация программного обеспечения по степени открытости продукта

Степень открытости продукта	Представители
Открытые программы	Петрофин ТЭО-Инвест Альт-Инвест
Закрытые программы	Project Expert Инвестор

Значительным преимуществом открытых систем является наличие прозрачного алгоритма расчёта, поскольку данные пакеты написаны на базе электронных таблиц, что позволяет пользователю вносить в них изменения. Для опытных пользователей открытые программы позволяют создавать уникальные модели инвестиционных проектов, посредством модификации алгоритмов расчетов, что обеспечивает возможность адаптировать системы под каждую конкретную ситуацию. Гибкость к изменению открытых систем, позволят пользователю изменять формулы расчёта, формировать таблицы, и диаграммы настроенные под конкретный запрос, а также рассчитывать дополнительные показатели.

Закрытые программы, в отличие от открытых, не имеют открытого алгоритма, что не позволяет менять основных техник расчёта, поскольку к закрытым программным продуктам относят пакеты, написанные на каком-либо языке программирования. У пользователя системы отсутствует возможность проследить, каким образом проводится расчёт, поскольку после ввода исходных данных о проекте и после проведения расчётов, системы выдает конечные результаты. Однако гибкость закрытых пакетов проявляется в возможности адаптации к специфике различных инвестиционных проектов, посредством дополнительных настроек. Например, в программе «Project Expert» имеется средства генерации пользовательских отчётов, позволяющих изменять данные из автоматически сформированного отчёта, и на основе которых формировать собственные отчётные таблицы и диаграммы.

В зависимости от целей пользователя, закрытость программного продукта может быть как достоинством, так и недостатком системы. Например, в открытых программах, где пользователи могут создавать довольно сложные и разнообразные сценарии реализации проекта, существует угроза ошибок при внесении изменений в программный продукт. Ошибки же в закрытых пакетах могут возникать из-за неправильного понимания пользователем возможностей пакета и экономического смысла проводимых действий, что обусловлено отсутствием возможности проследить по каким формулам проводится расчет.

Оформление конечных результатов расчётов происходит в виде таблиц и графиков, что обеспечивает более наглядное представление итоговых расчетов. Также некоторые пакеты имеют возможность сформировать конечный отчет в виде бизнес-плана в соответствии с международными требованиями. К таким пакетам относится ПО «Инвестор», который представляет результаты расчетов в виде балансов и отчётов по ряду стандартов GAAP (Generally Accepted Accounting Principles, FASB, USA).

3. Классификация по количеству поддерживаемых функций

Данная классификация представлена в табл. 3 на основании материалов, проведенных в работе И.И. Мазура, В.Д. Шапиро и Н.Г. Ольдерогге [2].

OpenPlan–профессиональный программный продукт для управления проектами в рамках предприятия, подходящий для многопроектного планирования и контроля. Пакет содержит полный набор параметров для описания различных характеристик работ по проекту. Система включает в себя три программных продукта (OpenPlan Professional, Desktop и Enterprise), использование которых зависит от определенных участников проекта.

Классификация по количеству поддерживаемых функций

Количество поддерживаемых функций	Представители
Непрофессиональное ПО	MS Project TimeLine 6.5 Spider Project
Профессиональное ПО	OpenPlan Primavera Systems Artemis Views

Другим примером профессионального ПО служит Artemis Views, которое содержит в себе модули для автоматизации различных функций управления проектами: Project View, Resource View, TrackView, CostView. Все модули имеют совместимый формат данных и имеют возможность интеграции с популярными СУБД. Особенность модулей заключается в том, что они могут работать как независимо, так и в комбинации с другими.

4. Классификация по универсальности использования ПО.

Данная классификация приводится в статье И.В. Серебрякова [5] и представлена в табл. 4.

Во многом выбор конкретного программного продукта для расчета эффективности инвестиционного проекта определяется уникальностью и отраслевыми особенностями конкретного проекта.

Таблица 4

Классификация по универсальности использования программного обеспечения

Универсальность программного продукта	Представители
Универсальные пакеты	COMFAR Project Expert Альт-Инвест ИНЭК-Холдинг ТЭО-Инвест
Отраслевые пакеты	Energy Invest FOCCAL

По мнению И.В. Серебрякова [5], наиболее приемлемыми ПО для оценки эффективности инвестиционных проектов являются отраслевые пакеты, поскольку в них учитываются особенности исходной информации и используется база данных по отечественным и зарубежным инвестиционным проектам в конкретной отрасли. Более того, в большинстве случаев отраслевые пакеты имеют более низкую стоимость, нежели универсальные. В качестве примера отраслевых программ можно привести программный пакет FOCCAL, предназначенный для оценки инвестиционных проектов только в нефтедобыче.

В случае, когда расчет показателей инвестиционного проекта производят квалифицированные пользователи, которые располагают обширными базами данных по отрасли и знают ее специфику, использование универсальных пакетов может быть предпочтительнее отраслевых. Например, такой универсальный пакет, как Альт-Инвест хорошо зарекомендовал себя в машиностроительной промышленности, а пакет Project Expert – эффективно используется в энергетической и металлургической и других отраслях.

Несмотря на ряд преимуществ универсальных пакетов, можно отметить такой значительный недостаток данного ПО, как необходимость выполнения большого количества вспомогательных расчетов. Более того, используя данные пакеты, сложно сопоставить исходную информацию в первичной документации с показателями, используемыми такой программой.

Учитывая многообразие современных прикладных программ по управлению инвестиционными проектами, предложим процедуру выбора программного обеспечения.

Алгоритм выбора ПО для инвестиционных расчетов будет состоять из следующих шагов:

1. Определяются основные цели применения ИСУП;
2. Формируется список критериев для выбора наиболее подходящего ИСУП.

Одной из наиболее распространенных моделей оценки программного обеспечения является бальная модель, суть которой заключается в присваивании веса каждому критерию в соответствии с оценкой его значимости. Затем данная система переводится в баллы умножением на соответствующий вес. В результате подсчитывается общий балл ПО, который дает возможность сравнивать различные программные средства.

Согласно проведенной классификации программных продуктов в управлении проектами можно выделить три группы критериев:

- Критерии, которые обуславливают функциональные возможности ПО, т.е. операционные критерии;
- Критерии, обуславливающие возможность функционирования ПО в рамках любой информационно-управляющей системы, а именно их соотношение с требованиями ПО к аппаратным средствам и оборудованию, возможность интеграции с другими приложениями;
- Критерии, связанные со стоимостной оценкой ПО, включая затраты на установку, оплату технической поддержки, обслуживание на протяжении всего времени функционирования.

Проводя сравнительный анализ различного программного обеспечения, каждой группе критериев должен быть присвоен вес (например: 1 – совсем не важен, 5 – очень важен).

При определении, для каких основных целей могут применяться информационные системы управления проектами (первая группа критериев), могут быть предложены следующие критерии:

- возможность построения календарных графиков;
- возможность построения сетевых графиков;
- возможность расчета инвестиционного проекта;
- возможность оптимизации инвестиционного проекта.

Совокупность этих возможностей может быть оценена конкретным пользователем в баллах с присвоением оценки по предложенной шкале.

Второй группе критериев может быть присвоен самый низкий вес, поскольку данный критерий более важен для профессиональных пользователей, которые работают с крупными проектами.

Если, например, использование ПО в управлении проектами будет осуществляться в некоммерческих целях, то тогда самым главным критерием может являться его доступность (вес 5). Такая оценка будет обусловлена возможностью бесплатной установки ПО через интернет, возможностью установки Демо-версии программного продукта или возможностью использования платной программы, которая использовалась на других проектах и уже была оплачена другим пользователем. Более того, бесплатное распространение программы означает, что ПО должно быть достаточно простым в использовании, иметь дружелюбный интерфейс, позволяющий быстро начать работу.

На основе представленного алгоритма и классификации ИСУП каждый управляющий проектом может сделать обоснованный выбор ПО в доступном ему ценовом диапазоне

Список литературы

1. Карибский А.В., Шишорин Ю.Р. Финансово-экономический анализ и оценка эффективности инвестиционных проектов и программ. Часть II. // Автоматика и телемеханика. 2016. №8. URL: <http://www.niec.ru/Articles/048.htm> (дата обращения 15 октября 2016 г.).
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами. 3-е изд. М., ОМЕГА-Л, 2012. 664 с.
3. Носков Н.В., Лащ Н.Ю. Повышение эффективности управления инвестиционными проектами // Вестник Брестского государственного технического университета. 2014. №3. С. 45–48.
4. Сайт бесплатных программных продуктов. URL: http://www.freeware.ru/program_prog_id_26635.html (дата обращения 15 октября 2016 г.).

5. Серебрякова И.В. Современные задачи менеджмента в области математического моделирования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия образования. Педагогические науки. 2013. № 2. Том 5. С. 98–104.

CHARACTERISTICS OF INFORMATION TECHNOLOGY IN THE MANAGEMENT OF INVESTMENT PROJECTS

Karlinskiy Vadim Lvovich, Ph. D, assistant professor
E-mail: 4vadim@mail.ru

Kolchanov Konstantin Yurevich, student
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Under the information management systems of the investment project means the whole of the organizational technological complex of methodical, technical, software and information tools of decision-making used in the development and implementation of projects. Their main purpose is to maintain and improve the effectiveness of project management processes.

The main functions of project management information systems is the data collection, transfer, storage and processing; presentation of information in a form that would quickly and correctly to make management decisions; the ability to bring adopted decisions to the performers.

Knowledge classification of project management information systems can help in the selection of the software, which allows efficient use of information technology as a modeling tool, to produce the most complete and accurate analysis of the investigated process.

Keywords:

information systems, project management, software selection, ballroom valuation method, selection criteria for software.

ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕРЕЗНИКИ

Карлинский Вадим Львович, к.т.н., доцент
Электронный адрес: 4vadim@mail.ru

Кокоулина Ксения Владиславовна, студент
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Тюфякина Наталья Владимировна, начальник отдела муниципальных служб и кадров
Администрация г. Березники
614000, г. Березники, Советская площадь, 1

Сотрудники муниципальных организаций принадлежит к особой социально-профессиональной группе, которая определяет их отношение к муниципальной службе, трудовой деятельности, целям и задачам государственной и муниципальной власти, формирует их профессиональные знания, навыки, опыт, ценностные ориентации, нравственные качества.

Формирование и реализация кадровой политики государства – сложный, противоречивый и многогранный процесс, который начинается с выявления ее теоретических, концептуальных основ, ее природы и предназначения, что позволяет правильно определить ее цели, задачи, сущностные черты, принципы и приоритеты; с научных позиций раскрыть систему кадрового обеспечения государственных органов, механизмы и технологии реализации этой политики. От этого, в конечном счете, зависит результативность функционирования кадрового корпуса страны, эффективность всей системы государственного управления.

Под этим углом зрения проведено исследование муниципальных служащих администрации г. Березники с целью выявления качества профессионального состава работников администрации и направлений совершенствования.

Ключевые слова:

государственное управление, государственная кадровая политика, муниципальные служащие, администрация г. Березники, анализ кадрового состава администрации, качество кадрового обеспечения, экспертный опрос.

Сфера государственного управления предъявляет высокие требования к чиновникам различных уровней управления, к их профессиональным качествам. Успешность профессиональной деятельности у многих муниципальных служащих затруднена в связи с тем, что в недавнем прошлом они были врачами, учителями, военными и др., т.е. сменили сферу и характер деятельности.

Существенные изменения в профессиональной деятельности, обусловленные переходом на муниципальную службу, вызвали необходимость преодоления сложившихся ранее стереотипов деятельности, взаимодействия, ценностных суждений, формирования новых профессионально значимых качеств.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления, поскольку отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления у населения.

Теоретико-методологические проблемы управления кадрами государственной и муниципальной службы рассматриваются в работах В.А. Баринова, А.В. Дейнека. Вопросам организации государственной службы посвящены работы Н.Г. Пушкарева, Н.Н. Тренева и др.

Сотрудники муниципальных организаций принадлежат к особой социально-профессиональной группе, которая определяет их отношение к муниципальной службе, трудовой деятельности, целям и задачам государственной и муниципальной власти, формирует профессиональные знания, навыки, опыт, ценностные ориентации, нравственные качества.

Также сотрудники муниципальных организаций обладают специфическими социально-психологическими качествами. При этом существует целый ряд социально-профессиональных характеристик, по которым данные сотрудники мало отличаются от работников, задействованных в коммерческой сфере [1, с. 89].

Основные специфические отличия деятельности сотрудников муниципальных организаций от сотрудников коммерческих структур заключаются в следующем:

во-первых, в разности мотивационного механизма, действующего по отношению к ним;

во-вторых, в большей степени формализации отношений в муниципальных организациях, что четко регламентировано Федеральным законом от 14.11.2002 N 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (ред. от 02.07.2010);

в-третьих, в специфике организационной культуры [3, с. 113].

Особенности организационной культуры, свойственной муниципальным организациям, определяются следующими факторами [3, с. 57]:

- специфическими статусными характеристиками сотрудников муниципальных организаций и самих муниципальных организаций;
- высокой степенью ориентации на бюрократические доминанты;
- зависимостью муниципальных организаций от общероссийских тенденций в государственном и муниципальном управлении;
- значительным влиянием традиций взаимоотношений внутри организации, свойственных для российской бюрократии;
- присутствием большего духовно-нравственного компонента, чем в бизнес-среде.

Основы теории кадровой политики в сфере государственной службы в нашей стране стали предметно исследоваться сравнительно недавно. В советскую эпоху данная тема была закрытой. В лучшем случае можно было в научном плане говорить о формах и методах реализации государственной кадровой политики на уровне младшего и среднего управленческого звена. В силу конфиденциальности темы речь о формировании кадровой политики на государственном уровне не шла. В современных условиях ситуация изменилась. Проблемы кадровой политики стали одними из актуальных в административном и трудовом праве, социологии управления, политологии, истории и т.п. [3, с. 90].

Кадровая политика – система теоретических знаний, взглядов, установок государственных органов, негосударственных организаций, должностных лиц, направленная на установление стратегии, принципов и приоритетов этой политики, на определение кадровой доктрины, эффективных форм и методов кадровой деятельности [4, с. 114].

Особую роль профессиональный кадровый состав играет в системе государственного управления. Управленческие кадры – государственные гражданские служащие, являющиеся центральным звеном этой системы, определяют цели, приоритеты и пути политического, социально-экономического, культурного развития страны [2, с. 143].

Впервые понятие кадровая политика в системе государственной службы (далее ГКП – государственная кадровая политика) официально появилось в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом России 15 августа 2001 г.

Научные исследования и практический опыт показывают, что кадровая политика в сфере государственной службы представляет собой выражение стратегии государства по

формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала в системе административной власти. В этом заключается сущность ГКП в сфере государственной гражданской службы [6, с. 156].

Кадровая политика в административной ветви власти реализуется тремя основными путями: формирование кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения; управление персоналом гражданской службы и применение современных кадровых механизмов и технологий; повышение роли и ответственности кадровых служб государственных органов.

Ключевое значение в процессах кадрового обеспечения и развития кадрового потенциала муниципальной службы с учетом перечисленных профессиональных требований и этических норм имеет деятельность, связанная с формированием и эффективным использованием кадров муниципального управления [5, с. 38].

В настоящее время проблема развития муниципальной службы представляет большой интерес, так как большинство региональных и федеральных программ реализуется именно на муниципальном уровне. Муниципальная служба совершенно невозможна без эффективной деятельности органов местного самоуправления.

В Российской Федерации существует острая потребность в квалифицированных муниципальных служащих. В течение нескольких лет произойдет высвобождение более половины муниципальных служащих, замещающих высшие должности. Следовательно, появляется острая необходимость применять действенные меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров. В противном случае у муниципальных органов власти возникнут огромные трудности из-за невозможности замещения этих должностей муниципальными служащими. Причиной этому станет отсутствие необходимого опыта работы на муниципальной службе и необходимой квалификации.

Если сравнивать профессионализм работников государственного управления в СССР и современной России, то можно отметить, что в СССР люди, стоявшие на различных постах государственного управления, были более грамотными и подкованными в своей специальности. Зачастую различные вопросы в сфере государственной и муниципальной службы приходится решать способом «проб и ошибок», так как современные нормативные источники не до конца готовы в полной мере осветить все вопросы.

Термины «кризис государственного управления» и «непрофессиональные кадры» вошли в обиход людей и уже не кажутся необычными и стали употребляться все чаще. Кадрам нужно профессиональное обучение, которое позволит получить запас знаний.

С учетом всего вышесказанного рассмотрим профессионализм муниципальных служащих администрации г. Березники.

Администрация г. Березники – исполнительно-распорядительный орган муниципального управления города Березники, наделенный полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами Пермского края.

Администрация города обладает правами юридического лица, является муниципальным казенным учреждением, образуемым для осуществления управленческих функций; действует на основании общих для организации данного вида положений федерального закона, устанавливающего общие принципы организации местного самоуправления в Российской Федерации, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации применительно к казенным учреждениям.

Официальное наименование муниципального образования «Город Березники». Березники входит в состав Пермского края. Структура администрации муниципального образования «Город Березники» утверждена решением Березниковской городской думы от 25 сентября 2012 г. № 383.

Общая численность работников администрации городского округа города Березники – 80 человек, из них 45 человека – женщины, 35 человека – мужчины. При анализе кадрового состава по половому признаку за исследуемые три года заметно, что количество женщин

преобладает над количеством мужчин (табл. 1). Динамика численности незначительна, распределение кадров по половому признаку практически неизменно. Это, в общем, отражает тенденцию полового состава муниципальных служащих в Российской Федерации.

Таблица 1

Распределение кадров администрации Городского округа г. Березники по половому признаку

2013				2014				2015			
муж.		жен.		муж.		жен.		муж.		жен.	
чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
36,1	44	45	56	36	42	50	58	35	44	45	56

Как видно по данным из табл. 2, подавляющая часть работников администрации имеет высшее и/или среднее специальное образование. Начальное профессиональное и/или среднее полное имеют менее 10% работников администрации. Кроме того, стоит отметить увеличение уровня образования работников: с каждым годом растет число работников с высшим и средним специальным образованием, а также их удельный вес. Одновременно с этим сокращается число и удельный вес работников с начальным профессиональным и средним полным образованием. Это положительно характеризует структуру кадров с точки зрения профессиональной подготовки.

Таблица 2

Распределение кадров администрации Городского округа г. Березники по профессиональному образованию

Уровень образования	2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высшее	47	58	50	58,6	47	58,6
Среднее специальное	26	32	28	32,3	26	32,6
Начальное профессиональное	5	5,7	5	5,56	4	5,27
Среднее полное	3	3,6	3	3,52	3	3,52

Таблица 3

Распределение кадров администрации Городского округа г. Березники по стажу работы в администрации

Свыше 5 лет	2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
До 1 года	3	4,3	4	4,55	5	5,78
От 1 года до 3 лет	23	28	25	29	23	29
От 3 лет до 5 лет	45	57	48	56,2	45	55,8
Свыше 5 лет	8	11	9	10,3	8	9,44

Как видно по данным из табл. 3, более половины работников имеет стаж работы от 3 до 5 лет. Происходит ежегодное увольнение работников данной категории. В 2014 г. данную группу покинули 2 человека, в 2015г. – 4 человека. Также стоит отметить ежегодное увольнение работников со стажем свыше 5 лет: в 2014 г. уволилось 2 человека, в 2015 г. – 7 человек. Это негативная тенденция. Прирост в первых двух группах означает, что увольняющиеся кадры заменяются новыми.

Таблица 4

Распределение кадров администрации Городского округа г. Березники по возрасту

Возраст	2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
До 30 лет	26	32	28	32,2	26	32,6
От 31 до 40 лет	43	53	46	53,5	43	54,3
От 41 до 50 лет	8	9,8	9	9,94	7	8,91
Свыше 50 лет	4	4,6	4	4,28	3	4,21

Распределение кадрового состава по возрасту отражено в табл. 4. Большая часть кадрового состава администрации находится в возрасте от 31 до 40 лет, что отражает общероссийскую тенденцию старения кадров.

Однако за 2013–2015 гг. произошло некоторое «омоложение» кадров администрации Городского округа г. Березники. «Омоложение» персонала обусловлено мнением, что эффективнее использовать молодые кадры, выявить их проблемы, мотивировать их на повышение продуктивности труда, заинтересовать и увлечь работой, чем заниматься переквалификацией работников предпенсионного возраста.

С другой стороны, сотрудников предпенсионного, а также нередко и среднего возраста можно назвать менее динамичными, им лучше оставаться на том же месте, приспосабливаясь к условиям работы, имеющимся в организации.

Как видно по данным табл. 5, изменения в категориях персонала незначительны. В целом увеличивается доля специалистов, ведущих специалистов, главных специалистов. Происходит сокращение руководителей (в 2015 г.) и прочих работников (в 2014 г.).

Таблица 5

Распределение кадров администрации Городского округа г. Березники по категориям персонала

Категория персонала	2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Специалисты	12	16	13	15,6	13	15,9
Ведущие Специалисты	26	32	28	33	26	33
Главные специалисты	20	25	22	25,4	21	25,7
Руководители	11	14	12	13,4	10	12,3
Прочие работники	11	13	11	12,7	10	13
Категория персонала	2013		2014		2015	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Специалисты	12	16	13	15,6	13	15,9
Ведущие Специалисты	26	32	28	33	26	33
Главные специалисты	20	25	22	25,4	21	25,7
Руководители	11	14	12	13,4	10	12,3
Прочие работники	11	13	11	12,7	10	13

Большая часть работников – ведущие специалисты и специалисты, что отвечает потребностям в кадрах администрации Городского округа г. Березники. Данную структуру можно назвать рациональной.

Завершая демографический анализ кадрового состава администрации Городского округа города Березники Пермского края, можно сделать следующие выводы. В числе муниципальных работников администрации Городского округа г. Березники есть как молодые специалисты, которые не имеют значительного опыта работы в данной сфере, так и достаточно опытные работники, которые способны передать свой опыт и соответствующие навыки молодым коллегам. Большая часть кадрового состава имеют высшее образование и стаж муниципальной работы от 3 до 5 лет. В структуре кадрового состава преобладают женщины в возрасте от 31 до 40 лет. Однако должности руководителей занимают преимущественно мужчины старше 40 лет. Таким образом, кадровый состав администрации Городского округа г. Березники Пермского края в достаточной мере квалифицирован и перспективен.

В администрации г. Березники на каждого работника открывают лицевые счета, в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Приведем анализ расходов на оплату труда (табл. 6). При этом абсолютный прирост рассчитан как разность между показателем прошлого и отчетного периода, а темп роста, как отношение показателя отчетного года к показателю прошлого периода.

Таблица 6

Анализ динамики расходов на оплату труда в администрации Городского округа г. Березники

Показатель	2014	2015	Абсолютный прирост
Общая величина расходов на оплату труда работников, тыс. руб.	915,6	1092,8	177,2
Расходы на оплату труда рабочих непосредственно участвующих в деятельности, тыс. руб.	874,4	1046,8	172,4
Расходы на оплату труда второстепенных служащих, тыс. руб.	41,2	46	5,2
Численность работников организации, чел.	86	80	-6

Расчет среднего размера заработной платы в расчете на 1 работника представлен в табл. 7.

Таблица 7

Анализ динамики средней величины расходов на оплату труда по категориям персонала

Показатель	2014	2015	Абсолютный прирост
Средняя заработная плата 1 работника, тыс. руб./чел.	24,0	27,3	3,3

По данным табл. 6 и 7 можно сделать вывод, что фонд оплаты труда в отчетном периоде в целом по администрации г. Березники вырос на 177,2 тыс. руб. или на 7,8%. В категорию рабочих, непосредственно участвующих в деятельности, были отнесены все те категории персонала, которые не относятся к работникам управленческих служб, а также непосредственно персонал в администрации г. Березники.

Здесь следует заметить, что в 2014–2015 гг. в российском обществе сохранялась достаточно высокая инфляция – в районе 10–12% даже по официальным данным или около 15–20% по данным администрации г. Березники.

В рамках нашего исследования был проведен опрос по изучению качества кадров администрации г. Березники. В качестве экспертов выступали сами муниципальные служащие.

В ходе опроса выяснилось: 33,33 % экспертов считают, что в целом кадровая ситуация за исследуемые три года существенно улучшилась, и столько же респондентов отметили ее несущественное улучшение (рис. 1).

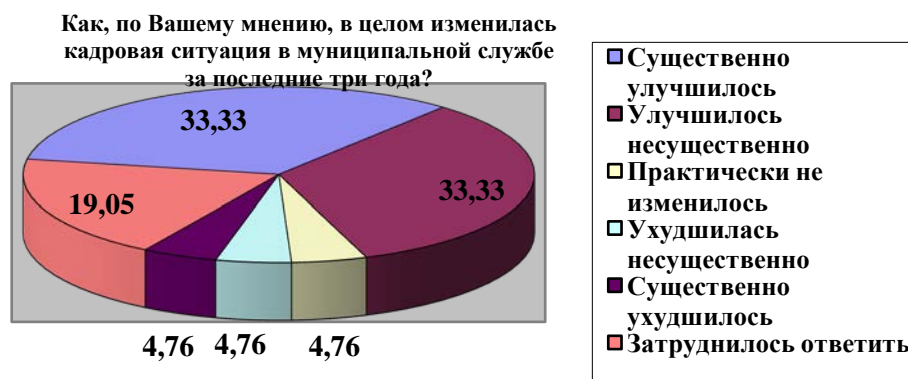


Рис. 1. Изменения кадровой ситуации в администрации г. Березники

Безусловно, две третьих экспертов должны быть довольно объективны в оценке количественной составляющей кадрового потенциала. В самом деле, невозможно отрицать, что за

последние годы этот потенциал вырос, что, в свою очередь, не может не сказаться на перспективах управления кадровым обеспечением. В частности, увеличение численности работников усложняет процедуру разработки проектов в сфере кадровой политики.

Таблица 8

Развитие состояния кадрового обеспечения муниципальной службы (2013–2015 гг.)

Как бы Вы охарактеризовали в целом состояние кадрового обеспечения муниципальной службы:	% ответивших в исследовании 2013 г.	% ответивших в исследовании в 2014 г.	% ответивших в исследовании в 2015 г.
Хорошее	10,34%	22,22%	9,52%
Удовлетворительное	65,52%	55,56%	66,67%
Кризисное	13,79%	11,11%	4,76%
Критическое	6,90%	5,56%	9,52%
Затрудняюсь оценить	3,45%	5,56%	9,52%
Вся выборка	100,00%	100,00%	100,00%

С учетом полученных результатов можно было бы предположить, что кадровая проблема в муниципальной службе в настоящее время не должна рассматриваться как крайне острая. Отметим, что абсолютное большинство экспертов, участвовавших в исследовании в 2014 и 2015 гг., охарактеризовали состояние кадрового обеспечения в целом как удовлетворительное (66,67% и 80% соответственно), 9,52% и 10% – как хорошее, и лишь 14,28% и 10%, соответственно, – как кризисное или критическое (табл. 8).

На основании полученных экспертных оценок можно было бы утверждать, что управление кадровым обеспечением не является первоочередной задачей. Но, по мнению большинства экспертов (57,14 %), в настоящее время существуют серьезные проблемы в сфере кадрового обеспечения муниципального управления.

Эксперты выделяют несколько основных мотивов, детерминирующих деятельность государственных и муниципальных служащих: мотивы материального благополучия, мотивы жизненного комфорта, мотивы общественного признания, мотивы самореализации (в том числе профессиональной), карьерные мотивы (в том числе и властные устремления), мотивы социального общения, мотивы призвания.

Таблица 9

Основные мотивы поступления на работу муниципальных служащих

Что побудило лично Вас выбрать эту работу?	% ответивших в исследовании 2013 г.	% ответивших в исследовании в 2014 г.	% ответивших в исследовании в 2015 г.
Высокая заработная плата	5,49%	1,54%	2,00%
Возможность реализовать свои способности	60,37%	35,38%	44,00 %
Удобный режим работы	5,49%	13,85%	11,00 %
Уважение со стороны окружающих, престиж	7,32%	15,38%	7,00%
Наличие социальных благ и льгот	3,05%	7,69%	11,00 %
Интересная работа	57,32%	53,85%	65,00 %
Стремление к власти	3,05%	1,54%	5,00 %
Возможность общаться с интересными людьми	42,68%	35,38%	28,00 %
Призвание	12,20%	9,23%	18,00 %
Перспективы профессионального роста	35,98%	18,46%	28,00 %
Представилась удобная возможность	10,37%	15,38%	8,00 %
Затрудняюсь ответить	0,61%	7,69%	1,00 %
Вся выборка	100,00%	100,00%	100,00 %

Исследование качества кадров в числе основных задач предполагало выявление мотивации прихода в органы государственной и муниципальной власти. Анализ полученных дан-

ных позволяет утверждать, что в сознании и профессиональной деятельности чиновников г. Березники преобладают мотивы профессиональной самореализации: «возможность реализовать свои способности», «интересная работа», «перспективы профессионального роста», «призвание». Варианты ответов «удобный режим работы», «представилась удобная возможность», «высокая заработная плата» мы относим к мотивам социальной адаптации и жизнеобеспечения. Ответы «возможность общаться с интересными людьми» и «уважение со стороны окружающих» правомерно отнести к мотивам общественного признания.

В своих основных чертах полученная иерархия мотивов работников совпадает с иерархией, выявленной в ходе федерального исследования и исследования, проведенного в 2013 г., а также исследования, проведенного в 2014 г. (табл. 9). Интересно, что основные мотивы поступления на работу мало изменились за шесть лет.

Исследование показало, что в г. Березниках заметно выше доля тех работников, чьи ожидания оправдались «в полной мере» (рис. 2).

Для деятельности работников органов администрации г. Березники характерна проблема недостаточной мотивации на профессиональную карьеру, т.е. повышение по службе или карьерный рост.

Несмотря на то, что карьерные соображения с течением времени меньше влияют на качество профессиональной деятельности, чем при поступлении на работу, они, в целом, сохраняют свое значение. 59% работников, безусловно, хотели бы сделать профессиональную карьеру. Еще 26% желают этого с оговорками (рис. 3).



Рис. 2. Ожидания работы в администрации Березников

При этом более 44% участников исследования намерены сделать карьеру именно в сфере муниципального управления. Еще 26% муниципальных служащих видят свою карьеру в социальной сфере. Это довольно значимый показатель, позволяющий утверждать, что в администрации г. Березники сегодня в значительной степени формируется кадровый резерв органов государственного и муниципального управления. Все же, отсутствие у половины опрошенных четко выраженной установки на профессиональную карьеру превращает специалистов в своеобразных «временщиков», что, разумеется, не способствует качеству их профессиональной деятельности.

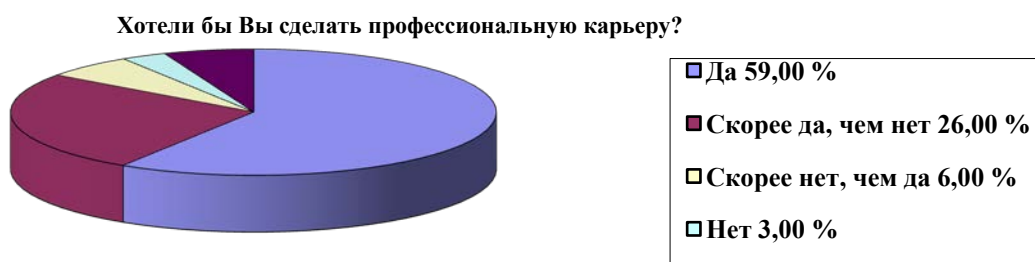


Рис. 3. Вопрос о результатах профессиональной деятельности

Вывод о недостаточной эффективности работы кадровых служб подтверждается и распределением мнения экспертов. Так, 38,10% экспертов считают, что кадровые службы в

органах государственного и муниципального управления осуществляют работу с персоналом неэффективно.

Эксперты выделяют четыре основные задачи, наиболее успешно решаемые кадровыми службами – адаптация, обучение и повышение квалификации кадров (47,62%), руководство кадрами (28,57%), подбор, оценка и принятие на работу сотрудников (28,57%), планирование кадров (14,29%). По их мнению, слабо решаются такие задачи, как планирование карьеры, организация рабочих мест, кадровое делопроизводство, оценка кадров, контроль за кадрами, обеспечение безопасности, охраны труда и здоровья кадров, социальное обеспечение, обеспечение позитивного имиджа кадров.

Одним из показателей, определяющих состояние кадрового потенциала, является уровень профессиональной компетентности кадров, при этом среди исследователей нет единого понимания содержания данного понятия.

Большая часть специалистов администрации г. Березники убеждена в высоком уровне собственной компетентности: 28% участников опроса считают их вполне достаточными для эффективного выполнения работы, 59% – в основном достаточными (рис. 4). Участники исследования также высоко оценивают профессиональные способности своих коллег: 59% респондентов полагают, что уровень профессиональной компетентности большинства из них в основном достаточен для эффективного выполнения ими работы, еще 28% – считают его вполне достаточным.

На этом основании следует сделать вывод о том, что профессиональная самооценка, не предполагающая жестких формализованных критериев, является завышенной. В то же время, введение таких критериев в самооценку работников органов повышает жесткость, а, следовательно, объективность такой оценки.



Рис. 4. Уровень профессиональной компетентности администрации г. Березников

Разумеется, определенные знания и навыки в сфере государственного и муниципального управления можно приобрести и в ходе практической деятельности. Все же значительная часть респондентов в силу небольшого стажа работы не обладают большим практическим опытом. Значительное число работников с небольшим стажем – наглядное свидетельство значительной текучести кадров в данных управленческих структурах. Полученные данные говорят о недостаточном опыте сотрудников, а это, несомненно, сказывается на эффективности управления.

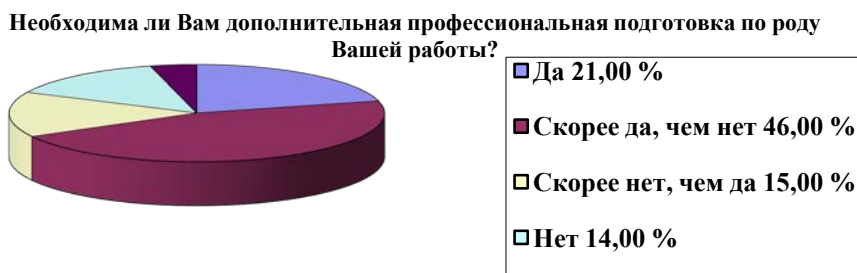


Рис. 5. Вопрос необходимости переподготовки сотрудников администрации г. Березников

Необходимость в дополнительной профессиональной подготовке в полной мере ощущают 21% респондентов. Еще 46% опрошенных отвечают на вопрос менее утвердительно, но в принципе принимают такую необходимость. И только 14% считают, что дополнительная профессиональная подготовка им не нужна (рис. 5).

Наше исследование показывает, что более половины опрошенных специалистов считают, что им необходима дополнительная профессиональная подготовка.

Таким образом, при формально высокой профессиональной самооценке значительная часть работников администрации г. Березники не имеет необходимого профессионального образования и нуждается в переподготовке.

Выявленный выбор приоритетов профессиональной переподготовки (табл. 10) внушает серьезные опасения в связи с перспективой профессионального роста работников, большинство которых не связывает свое профессиональное развитие с овладением знаниями и навыками, действительно, способных в перспективе обеспечить им карьеру государственного или муниципального служащего. Особенно тревожной выглядит тенденция в отношении работников со средним специальным образованием.

Полученные в ходе исследования данные позволяют корректировать программы профессионального обучения и переподготовки специалистов. Судя по всему, сегодня это такие дисциплины, как право, управление персоналом, информационные технологии, основы государственной службы.

Таблица 10

Структура направлений, по которым работники администрации г. Березники хотели бы пройти переподготовку

Сферы	2015 г., %
Право	11,10%
Компьютерные и информационные технологии	21,67%
Основы государственной службы	10,56%
Делопроизводство	6,67%
Информационно-аналитическая деятельность	8,33%
Социальная политика	15,56%
Управление персоналом, работа с кадрами	7,78%
Обеспечение связи с общественностью	4,44%
Муниципальная политика	18,33%
Практическая психология	3,89%
Затрудняюсь ответить	8,89%
Нет данных	17,2%
Всего	100,00%

Острота проблемы профессиональной компетенции работников определяет необходимость решения нескольких приоритетных задач: разработки модели профессиональной компетентности специалистов; определение перечня профессионально важных качеств; проектирование оптимальных форм профессиональной подготовки и профессионального развития работников.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Программа стимулирования труда // Служба кадров. 2015. № 6. С. 19–21.
2. Виханский О., Наумов А. Менеджмент: человек. стратегия, организация, процесс. М.: Инфра–М, 2015. 467 с.
3. Ковалев В.В. Курс финансового менеджмента: учебник / В.В. Ковалев. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2015. 324 с.
4. Матвеева И.Н. Курс лекций по теории организаций. М.: ИНФРА–М, 2014. 582 с.
5. Пушкарев Н.Г. Работа с кадрами: организационное и техническое обеспечение. М.: Знание, 2015. 495 с.
6. Романова Л.Е. Экономический анализ: Учебное пособие / Л.Е. Романова, Л.В. Давыдова, Г.В. Коршунова. М.: Питер, 2011. 331 с.

STUDY OF THE QUALITY OF MUNICIPAL EMPLOYEES OF BEREZNIKI CITY ADMINISTRATION

Karlinskiy Vadim Lvovich, Ph. D, assistant professor
E-mail: 4vadim@mail.ru

Kokoulina Kseniya Vladislavovna, student
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Tufyakina Nataliya Sergeevna, head of department
Berezniki City Administration, 614000, Berezniki, Sovetskaya square, 1

Employees of municipal organizations belongs to a special socio-professional group, which defines their relation to the municipal service, work, goals and tasks of the state and municipal authorities, and shapes their professional knowledge, skills, experience, values, moral qualities.

Development and implementation of personnel policy – a complex, contradictory and multifaceted process that begins with identifying the theoretical, conceptual foundations, its nature and purpose, which allows to determine its goals, objectives, essential features, principles, and priorities; from the scientific standpoint to uncover the system of staffing of state bodies, mechanisms and technologies of implementing this policy. This ultimately depends on the effectiveness of the personnel corps of the country, the efficiency of the entire system of public administration.

Under this perspective the study of municipal employees of the administration of Berezniki with the aim of identifying the quality of professional structure of employees of the administration and areas of improvement was held.

Keywords:

state management, state personnel policy, municipal employees, the administration of Berezniki, analysis of the personnel administration, quality of staffing, and expert interviews.

АДАПТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННЫМ КОМПЛЕКСОМ РЕГИОНА

Статья подготовлена и опубликована в рамках выполнения государственного задания № темы 0404–2015–0016 в информационной системе государственного задания.

Клименков Геннадий Владимирович, к.т.н., доцент, с.н.с.
Электронный адрес: kgv_perm@mail.ru
Пермский филиал ФБГУН Институт экономики УрО РАН,
614046, г. Пермь, ул. Барамзиной, 42/2

Разъясняется адаптивное управление региональным промышленным комплексом, инновационное развитие. Дается определение основным понятиям адаптивного управления. Связь вопросов устойчивого развития промышленных предприятий с внедрением инноваций и механизмом адаптивного управления социально-экономической системой. Поддерживая устойчивое (а значит безопасное) развитие, мы можем инновационно развиваться и наоборот. Инновационное развитие это развитие в первую очередь качественное, а не количественное.

Ключевые слова:

промышленный комплекс региона, адаптивное управление, адаптивная устойчивость

Промышленность является одной из ведущих отраслей экономики, образующей фундамент экономического и социального прогресса общества. Необходимо отметить, что промышленные корпорации и предприятия нами рассматриваются как социально-экономические системы, входящие в социально-экономическую систему более высокого уровня (региональную и/или национальную) и функционирующие в рыночной (рынки: товаров и услуг, внешний рынок, факторов, финансовый) и не рыночной среде (бюджет, население, природа).

В узком смысле социально-экономическая система представляет собой совокупность ресурсов и экономических субъектов, образующих единое целое (социально-экономическую структуру), взаимосвязанных и взаимодействующих между собой в сфере производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг, востребованных во внешней среде [1]. С этих позиций социально-экономической системой являются любое предприятие или любая организация, обладающие хорошо известными ключевыми признаками. Во-первых, это люди, осуществляющие процессы производства и управления им, должны выступать главными ее элементами. Во-вторых, в рамках данной системы должны создаваться материальные и нематериальные блага, совокупный общественный продукт, знания, услуги, востребованные населением и необходимые для полноценного существования и развития общества.

Исходя из данных положений, промышленный комплекс региона – это совокупная часть региональной социально-экономической системы, включающая взаимосвязанные и взаимодействующие промышленные предприятия региона в сфере производства, распределения и обмена товаров и услуг, а также воспроизводства и перераспределения рабочей силы, ресурсов и благ, востребованных как населением, так и промышленными предприятиями региона и страны.

Анализ старых и вновь выявленных угроз устойчивому развитию промышленных предприятий России позволяет свести их в три основных группы угроз:

- несоответствие имеющихся ресурсов (всех видов) потребностям устойчивого развития промышленных предприятий (не только финансовых и материальных ресурсов, но

и интеллектуальных, в частности, несоответствие наличной компетенции управленца потребной);

- расхождение интересов и целей участников хозяйственно-экономической деятельности промышленных предприятий, промышленным предприятием и элементами внешней среды (включая конкурентов);

- неадекватное управляющее воздействие менеджмента промышленных предприятий, связанное, в том числе с запаздыванием выявления кризисных ситуаций.

Управление в той или иной форме существует с момента возникновения коллективного труда. Даже достижение самых простых целей, требуют выдвижения личности координирующей и направляющей деятельность группы, следовательно, управление как вид деятельности присуще всякому совместному труду. В широком смысле, **управление**, можно обозначить, как процесс планирования, организации, координации и контроля, необходимых для формирования и достижения целей совместного труда. И основной задачей управленческого труда, как вида общественного труда, является обеспечение целенаправленной, скоординированной деятельности, как отдельных сотрудников, так и подразделения в целом

Таким образом, управление – это процесс, состоящий из последовательных действий по реализации функций управления для достижения целей организации.

Функции управления – это управленческие действия, направленные на решение конкретных задач для достижения целей организации. Каждая функция управления, как часть целостного процесса управления имеет свою сферу ответственности в системе управления.

Первая и главная особенность всякого элемента организационной системы состоит в его целенаправленном поведении. Наличие цели не означает целенаправленного поведения. Целенаправленным поведением обладает тот элемент, который имеет возможность автономно менять цели своего функционирования, переходить в новое целевое состояние. В самом общем виде целями можно считать признаки состояния, в которые стремится перейти система управления. Каждая цель может быть дополнена и конкретизирована системой количественных и качественных показателей, характеризующих степень достижения цели (требование измеримости), что позволяет рассматривать эту цель как основу принятия конкретных решений.

Управляемая система (объект) – система, в которой желаемые изменения вызываются её взаимодействием со средой и внутренним взаимодействием элементарных объектов (ЭО) и в результате управляющих воздействий.

Вырабатываемые ею направляющие воздействия приводят к выработке управляющих воздействий в управляющей структуре.

Управляющая структура (субъект) – система, управляющие воздействия которой приводят к желаемому изменению в управляемой системе и среде.

Элементами управляющей структуры являются лица, принимающие решения (ЛПР).

Любая социально-экономическая система функционирует в среде. Внешняя среда – источник ресурсов, необходимых для поддержания внутреннего потенциала на должном уровне, а также источник возможных дестабилизирующих социально-экономическую систему воздействий.

Обычно выделяют следующие элементы внешней среды:

- потребители;
- конкуренты;
- государственные (правительственные) и муниципальные учреждения;
- поставщики;
- финансовые организации;
- источники трудовых ресурсов.

Следует отметить, что современная внешняя среда предприятий характеризуется чрезвычайно высокой степенью сложности, динамизма и неопределенности.

Способность к адаптации – основное условие сохранения целостности систем, и соответственно условие выживания и развития, во всех сферах жизнедеятельности. Социально-экономические системы должны, с одной стороны, постоянно выявлять изменения в окружающей среде и реагировать на них. С другой стороны, сами СЭС способны изменять внешнюю среду, выпуская новые, например, виды товаров и услуг, используя новые виды сырья, материалов, энергии, оборудования, технологий.

Адаптивное пространство определяет допустимые диапазоны варьирования показателей гомеокINETической (динамической) равновесности, в рамках которых их отклонения могут быть компенсированы реакциями механизма адаптивного управления (УС) социально-экономической системы (СЭС).

Таким образом, адаптация промышленных предприятий – это реагирование на системное воздействие факторов внешней среды путем изменения своей организационной и производственной структуры, ресурсной базы либо внедрением в производство новых видов товаров, используя новые виды сырья, материалов, энергии, оборудования, технологий.

Следовательно, процесс адаптивного управления – это информационно-логический процесс, складывающийся из явлений (функций управления) в контуре управления, связанный со своевременным распознаванием проблемных ситуаций, выработкой направляющего воздействия в управляемой подсистеме и управляющего воздействий в управляющей подсистеме.

Динамизм и высокая степень неопределенности факторов внешней среды значительно осложняют процедуры разработки и принятия управленческих решений и требуют системного подхода к анализу внешней среды, в то же время значительное количество разработок в области исследования внешней среды СЭС уделяют основное внимание изучению лишь отдельных ее факторов.

Факторы внешней среды, как правило, делят на две группы:

- прямого воздействия;
- косвенного воздействия.

Факторы прямого воздействия непосредственно влияют на функционирование социально-экономической системы и в свою очередь испытывают на себе влияние её деятельности.

Факторы косвенного воздействия опосредованно влияют на социально-экономическую систему, поскольку интересы системы и внешней среды не сталкиваются напрямую.

Влияние факторов косвенного воздействия проявляется в будущем. Например, внедрение новых научных достижений может дать уверенное превосходство конкурентам и упрочит их позиции на рынке, что соответственно, в то же время ослабит позиции других социально-экономических систем.

В первом случае система может адаптироваться к факторам прямого воздействия или противодействовать им, во втором случае есть только один выход – максимально скорректировать свои цели, задачи, структуру управления, подходы и методы, персонал, технологии, в противном случае устойчивость функционирования и развития системы будет недостаточна для её сохранения и социально-экономическая система может разрушиться.

Внутренняя среда организации это совокупность элементов и связей внутри самой организации, а также составляющие элементов. Данные элементы могут быть как системообразующими, так и системоразрушающими.

Современные исследования по теории систем, позволили выделить черты, общие для систем различной природы. Одной из этих черт является наличие элементов конкурентной ситуации. Это характерно, прежде всего, для сложных систем и предполагает, что обязательно существуют элементы, которые стремятся уменьшить эффективность функционирования и развития системы [2].

Следовательно, для устойчивого функционирования социально-экономической системы необходимо своевременно выявлять указанные элементы и нейтрализовывать либо предупреждать их воздействие.

Исходя из этих положений теории систем, можно сделать вывод, что безопасность - это такое состояние системы, при котором вероятность изменения присущих этой системы качеств и параметров невелика. «Желательное» состояние системы определяется конкретным сочетанием параметров жизнедеятельности. В зависимости от изменения этого сочетания, будет меняться и понятие «желательное» изменение.

Таким образом, безопасность можно рассматривать как состояние динамического равновесия между дестабилизирующими факторами внешней и внутренней среды и способностью системы противостоять им, позволяющее результативно, стабильно, надежно и в полном объеме осуществлять цели своей деятельности.

Динамическое равновесие необходимо рассматривать в рамках категории «устойчивость системы». Применительно к социально-экономическим системам определение устойчивости было дано Л.Л. Тереховым: «устойчивость – это способность системы функционировать в состояниях, близких к равновесному, в условиях постоянных внешних и внутренних возмущающих воздействий» [3].

При этом адаптивная устойчивость свойственна системам, которые способны выполнять свою функцию, изменяя структуру (организацию) после начала внешних воздействий, а превентивная устойчивость свойственна системам, которые способны выполнять свою функцию при условии изменений до начала воздействий деструктивных факторов среды [4].

Внешние и внутренние воздействия, нарушая устойчивость промышленных предприятий, делают невозможным либо затрудняют достижение цели функционирования и развития промышленных предприятий, то есть угрожают их экономическому развитию.

Предприятие как открытая система может находиться только в состоянии динамической устойчивости, свойственной системам, находящимся в состоянии динамического равновесия. Устойчивость таких систем достигается путем уравнивания каждого возникающего изменения другим, ему противоположенным, т.е. процессы нарушающие функционирование системы и повышающие уровень эффективности функционирования системы идут параллельно и уравнивают друг друга, в противном случае система разрушится.

Если реальное состояние значительно отклоняется от равновесного значения, то возникают проблемные ситуации – закономерные диспропорции, узкие места, конфликты и т.д., которые приводят к риску потери динамического равновесия социально-экономической системы. Таким образом, возможную опасность возникновения проблемной ситуации (ПС), при которой вероятна потеря динамического равновесия СЭС, мы можем рассматривать как угрозу.

Напомним, что существуют три класса ПС [5]:

1 класс – отклонение фактического режима функционирования системы от запланированного. Узкое место, диспропорция мощности ресурсов смежных звеньев в системе, нарушение синхронизации взаимодействия.

2 класс – расхождение целей и интересов элементов социально-экономической системы (СЭС).

3 класс – замедление скорости распознавания и разрешения ПС объектом управления. Несоответствие наличных и требуемых знаний о проблеме и условиях ее разрешения; нарушение отношений подчинения, распределения ответственности, полномочий, между структурными элементами системы и персоналом.

Важнейшими условиями при организации адаптивного управления должны выступать быстрота реакции распознавания и разрешения проблемных ситуаций управляющей структурой и качество принимаемых решений. Данные характеристики определяют скорость адаптации, которой должна обладать УС при формировании поведения в меняющейся среде.

Отсутствие у системы стратегического управления способности поддерживать свойства динамического равновесия ведет не только к прямым потерям в объекте управления, но также к потерям, связанным с упрощенными возможностями.

Поэтому одной из важнейших функций системы стратегического адаптивного управления СЭС, призванной обеспечить устойчивое экономическое развитие, является своевременное распознавание и разрешение проблемных ситуаций.

Практическая задача обеспечения выявления и разрешения проблемных ситуаций состоит в разработке модели представления системы (процессов) внешней и внутренней среды социально-экономических систем, которая бы позволяла решать задачи выявления и оценки угроз экономической безопасности СЭС за счет правильной оценки проблемной ситуации (ПС) и выбора наиболее рационального варианта управляющего воздействия (УВ).

При этом модель должна позволять устанавливать взаимосвязи между количественными и качественными показателями, выявлять степень риска нарушения равновесия СЭС, оперативно реагировать на изменение условий функционирования СЭС.

Необходимо отметить, что любое предприятие входит в социально-экономическую систему более высокого ранга как её подсистема. В то же время, указанная социально-экономическая система, является подсистемой СЭС ещё более высокого ранга (предприятие входит в региональную СЭС, региональная входит в межрегиональную – экономической регион или федеральный округ, она в свою очередь в национальную СЭС, национальная в мировую).

Как любая система, СЭС имеет внешнюю и внутреннюю среду, из которой могут исходить угрозы её устойчивому развитию. Соответственно, во внешнюю среду предприятия входят все остальные ярусы мировой СЭС, а во внутреннюю – персонал предприятия. При этом внешняя среда предприятия является внутренней средой региональной СЭС, а внешняя среда региональной СЭС, являясь внешней и для предприятия, является внутренней для национальной СЭС, в свою очередь внешняя среда национальной СЭС является внешней средой и предприятия и элементарных объектов СЭС, в том числе и работников предприятия. Угроза дестабилизирующего воздействия на экономику конкретного предприятия может возникнуть как на любом уровне сложной динамической национальной СЭС, включая внутреннюю среду предприятия, так и со стороны иных подсистем мировой СЭС.

Таким образом, система обеспечения устойчивого развития промышленных предприятий также имеет многоуровневый характер:

- устойчивое развитие когнитивного и креативного потенциала личности;
- устойчивое развитие промышленного предприятия;
- устойчивое развитие региона;
- устойчивое развитие национальной социально-экономической системы.

Причем элементы данной системы объединены сложной системой взаимосвязей.

Следовательно, все социально-экономические системы, входящие в национальную СЭС имеют единую цель, которая состоит в повышении качества жизни социума путем совершенствования технологических процессов, на основе внедрения инноваций, в рамках государственной стратегии развития национальной экономики [6]. Исходя из этого, мы видим тесную связь вопросов устойчивого развития промышленных предприятий с внедрением инноваций и механизмом адаптивного управления социально-экономической системой. Поддерживая устойчивое (а значит безопасное) развитие, мы можем инновационно развиваться и наоборот.

Инновационное развитие это развитие в первую очередь качественное, а не количественное. И только качественное развитие обладает свойством необратимости и устойчивости. Устойчивости свойственна целенаправленность изменений, при этом все изменения должны быть своевременными и планомерными, так как только это может обеспечить пропорциональность трат и возобновления ресурсов.

Таким образом, мы можем сформулировать понятие «устойчивое развитие промышленного предприятия», как целенаправленное, сбалансированное, планомерное и

непрерывное расширенное воспроизводство продукции, качественное обновление производственного аппарата и человеческого капитала на основе развития креативного потенциала персонала и внедрения инноваций, с соответствующим расширением ресурсной базы, обеспечивающее стратегическую конкурентоспособность промышленного предприятия.

Превентивное (опережающее) реагирование на угрозы устойчивому развитию промышленных предприятий возможно только в случае выявления указанных угроз на ранних стадиях их возникновения и развития. Для этого необходимо возможность их своевременной идентификации и диагностики.

Список литературы

1. Бузгалин А.В. Теория социально-экономических трансформаций (Прошлое, настоящее, будущее экономик «реального социализма» в глобальном постиндустриальном мире) / А.В. Бузгалин, А.И. Колганов. М.: ТЕИС, 2003. с. 48.
2. Шеметов, П.В. Теория организации / П.В. Шеметов, С.В. Петухова. М.: «Омега-Л», 2008, С. 18–19.
3. Терехов, Л.Л. Кибернетика для экономистов. / Л.Л. Терехов-М.: Финансы и статистика, 1983, 191 с.
4. Сабурова, М.М. Диверсификация как фактор устойчивого развития предприятия. Автореф. дисс. канд. экон. Наук. / М.М. Сабурова. Ульяновск: Изд-во Ульяновского гос. Ун-та, 2006, 24 с.
5. Кукор Б.Л. Системный анализ и управление в больших системах. СПб.: изд-во СЗТУ, 2007, С. 3–5.
6. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года: Указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. № 537, п. 24.

ADAPTIVE MANAGEMENT OF THE INDUSTRIAL COMPLEX OF THE REGION

Klimenkov Gennady Vladimirovich, Ph. D, assistant professor, senior researcher

E-mail: kgv_perm@mail.ru

Perm branch BBGUN Institute of Economics, Ural branch of RAS, 614046, Perm, Baramzinoy st., 42/2

The article explains the adaptive management of the regional industrial complex, innovative development. Defines the basic concepts of adaptive control. Communication issues for sustainable development of industrial enterprises with innovation and the mechanism of adaptive management of socio-economic system. Maintaining a stable (and thus safe) development, we can develop innovative and Vice versa. Innovative development this development is primarily qualitative, not quantitative.

Keywords:

regional industrial complex, adaptive control, adaptive resistance.

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА: МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ

Левчаев Петр Александрович, д.э.н., профессор, доцент

Электронный адрес: levchaevpa@yandex.ru

Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им.
Н.П. Огарёва,
430000, г. Саранск, ул. Большевистская, 68

Динамичное развитие бизнеса и нарастающие в нем интеграционные процессы, рано или поздно определяют необходимость построения системы бюджетов корпораций. При этом важно не только четко представлять для чего это нужно, но и заглядывая в будущее компании, прогнозировать развитие этой работы, а также ее взаимоувязку с целями, стратегией развития, осуществляемыми проектами и форматом производственно-хозяйственной деятельности.

Ключевые слова:

бюджет, бюджетирование, корпорация, компания, бюджетирование деятельности, планирование, финансовые ресурсы.

Применение концепции управления стоимостью предприятия сводится к выработке управленческих решений, направленных на максимизацию его стоимости [1]. Процесс слежения за стоимостными потоками системы предполагает постоянный процесс слежения за изменением стоимости компании, т.е. мониторинг. **Мониторинг осуществим в рамках бюджетирования** с различной степенью полноты, исходя из решаемых задач. Объективность мониторинга обусловлена тем, что любая экономическая система характеризуется правилами, по которым она сводит к общему знаменателю разнородные сигналы, относящиеся одновременно к количественной стороне деятельности и качественной, что позволяет осуществлять контроль за системообразующим итоговым фактором – стоимостью (в разнообразных формах), попадающей в систему и исходящей из нее. Именно мониторинг позволяет оценить эффективность функционирования экономической системы во внешней среде. Как инструмент получения информации в современной экономике, мониторинг весьма важен, ведь в настоящий момент осуществляется бурное развитие информационной экономики, предполагающей доминирование технологических укладов, которые основаны на использовании сетевых информационных технологий, вычислительной техники и телекоммуникаций.

Как объект управленческого воздействия система ресурсов должна быть формализованной, что позволит с наибольшей эффективностью применить разработанные алгоритмы и методики управления. Формой такой организации выступает бюджет. Бюджетирование, есть процесс составления и исполнения бюджетов предприятия для достижения поставленных целей. Бюджетирование является механизмом реализации системного подхода в практике организации финансовых ресурсов и позволяет учесть происходящие во внешней среде изменения, в полном объеме реализовать и контролировать все фазы управленческого цикла (нормирование, планирование, учет, анализ, регулирование) и стадии воспроизводственного процесса финансовых ресурсов и стоимости предприятия (формирование и использование).

Составление и исполнение бюджетов хозяйствующего субъекта связано с его производственной деятельностью, которая в рыночных условиях осуществляется в соответствии с *бизнес-планом, заключительными разделами которого являются финансовый план и стратегия финансирования.*

Исходный момент любого финансового планирования – выработка и постановка цели. Экономическая система служит реализации производственных целей предприятия и предполагает стоимостное выражение происходящих изменений. Важно согласовать стратегию деятельности с операционными задачами и измерить результаты деятельности и эффективность приращения стоимости компании. *Постановка цели осуществляется с учетом прогнозов развития*, как наиболее вероятных предстоящих тенденций, само же прогнозирование есть функция координационного (высшего) контура управления.

В последующем, именно на основе спрогнозированных объемов продаж реализуется перспективное, текущее и оперативное финансовое планирование, конечным *результатом которых является составление и исполнение различных бюджетов*. На основе полученных прогнозов объемов продаж планируются выручка от реализации, затраты на производство и реализацию продукции, прибыль периода. В этом отношении весьма интересен зарубежный опыт концерна «Фиат», который соединил все виды планирования, что положительно сказалось на объеме производства и темпах роста. Так, пятилетние планы ежегодно корректируются (а не пересматриваются заново) в соответствии с изменившимися условиями, при этом второй год текущей пятилетки становится первым плановым, а пятый – четвертым, следом за которым добавляется еще один. Такой подход позволяет оперативно, в соответствии с требованиями внешней и внутренней среды корректировать текущее развитие предприятия, сообразуясь с целями стратегического характера, в направлении которых выстраивается вектор движения. Подобное «скользящее» планирование используется динамично развивающимися компаниями, оно позволяет выйти за пределы годового цикла и учитывать последнюю достоверную информацию.

Используемые на практике отчет о прибылях и убытках, баланс движения денежных средств, баланс активов и пассивов также являются бюджетами, т. е. запланированной росписью доходов и расходов предприятия. *Формой контроля подобных сбалансированных бюджетов может служить матрица*, где по вертикали приводятся направления использования финансовых ресурсов, а по горизонтали – источники их финансирования. Такой формат представления цифрового аналитического материала позволяет сбалансировать доходную и расходную части, а также определить целевую направленность используемых средств.

Важно помнить, что бюджетирование как непрерывный процесс составления, рассмотрения, утверждения и исполнения бюджетов хозяйствующего субъекта охватывает все уровни управления, а информация при этом может двигаться как сверху вниз, так и снизу вверх. При восходящем движении рабочая информация или проекты бюджетов направляются от исполнителей к руководству, а в обратном случае происходит доведение до всех подразделений скорректированного и утвержденного руководством компании генерального бюджета или бюджетов подразделений.

Система, располагаемых предприятием, финансовых ресурсов и соответствующие **бюджеты могут быть охарактеризованы как с временных, так и с пространственных позиций**.

С позиции временного аспекта можно выделить уровни бюджетирования:

- фактический, т.е. ранее исполненный бюджет, служащий основой для последующего планирования и анализа;
- действующий, т.е. исполняемый бюджет с различной степенью детализации реализуемых показателей (квартал, месяц, декада);
- перспективный, т.е. реализующий финансовую стратегию предприятия и разрабатываемый на срок от 1 года (краткосрочный) до 3–5 лет (среднесрочный) и более (долгосрочный). Такой бюджет свидетельствует о наличии у руководства компании долгосрочных планов в бизнесе и стремлении реализовать миссию данного предприятия.

Пространственная характеристика предполагает выделение бюджета всей компании (консолидированного бюджета материнской компании), характеризующего всю совокупность ресурсов, и бюджетов структурных подразделений.

Функционирование и динамика развития экономической системы обуславливают отображение процесса воспроизводства финансовых ресурсов (источников формирования и направлений использования ресурсов) и оценку эффективности.

Подобное представление о бюджетном планировании позволяет реализовать: 1) увязку достигнутого уровня финансового развития со стратегическими целями предприятия; 2) планомерное согласованное поступательное движение всех структурных подразделений предприятия; 3) контроль состояния и функционирования локальных систем финансовых ресурсов; 4) бюджетное обеспечение стратегии развития и полное использование имеющихся ресурсов.

Следует отметить, что на первом – вводном этапе, введение на предприятии полного пакета бюджетов нецелесообразно, а при определении видов деятельности структурных единиц, по которым должны создаваться бюджеты, может пригодиться *зарубежный опыт планирования*. Так, метод планирования по центрам ответственности предполагает разработку матриц затрат, прибылей. Матрица затрат позволяет определить размер затрат структурных подразделений и виды используемых ресурсов. Столбцы матрицы показывают элементы затрат структурных подразделений предприятия, перечисленные построчно. При суммировании затрат в ячейках по строкам матрицы можно определить плановую (или фактическую) величину затрат данного подразделения, что важно для принятия управленческих решений. При суммировании затрат в ячейках по столбцам матрицы можно вычислить величину каждого вида затрат, что необходимо для контроля затрат, установления цены и оценки рентабельности. Матрица прибылей строится аналогично, но здесь учитывается вклад каждого анализируемого подразделения в общую величину прибыли предприятия.

Планирование и контроль затрат и прибыли выделенных центров ответственности способствуют повышению их рентабельности и позволяют выделить центры доходов (прибыли) и расходов предприятия. Под центром дохода понимается подразделение, приносящее наибольшую прибыль, а под центром расходов – наименее рентабельное подразделение. Логично составлять бюджеты и контролировать, прежде всего, центры затрат (где наиболее возможно необоснованное завышение расходов) и центры доходов (с целью максимизации получаемой прибыли), что создает базу для формирования обоснованной системы управленческого учета и контролинга.

Центры дохода это и есть так называемые *точки роста предприятия*, которые характеризуют сегменты системы, наиболее эффективно реализующие воспроизводственный процесс – приращение стоимости. Кстати, при синхронизации этих эффектов с деятельностью макросистемы (интегрируются точки роста систем: предприятие, отрасль, регион, национальная экономика) достигается эффект резонанса, а процесс воспроизводства ресурсов мультиплицируется. В орбиту действия точек роста должны попадать все более глобальные проекты, которые позволяют не только интенсифицировать рост, но и добавлять экстенсивную составляющую и достичь на этой основе финансовой мощи.

Подразделения, вызывающие у руководства сомнение по поводу обоснованности своего существования и практики хозяйствования, могут доказать свою рентабельность, подготовив план затрат для минимального уровня производства, а затем и прибыли от дополнительного его прироста, за которую они отвечают. Руководство получает информацию о целесообразности финансирования деятельности структурного подразделения или проекта и рассматривает целесообразность перевода ресурсов в более рентабельный вид деятельности. Данный метод известен как финансовый план на нулевой основе.

Примечательно, что создаваемый бюджет не всегда может быть бездефицитным, и центр затрат тому подтверждение. Здесь важна контролируемость формирования и использования выделяемых ресурсов, а профицит можно достичь на последующих этапах реализуемого проекта. Таким образом, другим критерием выделяемых бюджетов является важность контроля по приоритетным направлениям финансирования затрат и хода реализации запланированных мероприятий. Так, может быть создан инвестиционный бюджет, предназначенный для реализации одноименной направленности ресурсов. Он может также носить балан-

сирующий характер, и тогда с возникновением финансовых затруднений ресурсы могут быть направлены на устранение стоимостных диспропорций, а в случае получения сверхзапланированных доходов часть ресурсов возвращается в бюджет. Такой бюджет может помочь финансовым менеджерам в деле управления ликвидностью предприятия, поскольку структура финансовых вложений во многом предопределяет и этот аспект функционирования системы ресурсов.

Замечу, что данное положение близко к идее интегрированного технологического концерна, согласно которой ключевые направления деятельности взаимосвязаны интегрирующими функциями, когда один из видов синергетического эффекта обусловлен тем, что любое подразделение может обратиться за ресурсами к другим подразделениям. Подобный механизм активно используется успешными зарубежными компаниями, что позволяет использовать часть освободившихся финансовых ресурсов и перебросить их на виды деятельности добавляющие ценность в масштабах всей компании.

Характерно, что реализация функций управления в зависимости от уровня рассмотрения имеет специфику. Стратегическая и тактическая деятельность менеджеров осуществляется посредством использования различных видов бюджетов, отражающих состояние системы ресурсов относительно запланированного уровня, применения аналитических показателей и инструментов мониторинга стоимости отведенного участка работы (табл.). При этом проектируемые параметры учитывают главные из перспективных направлений развития финансов зарубежных компаний: стратегическое планирование, ориентированное на рост стоимости; системы бюджетов и сбалансированных показателей.

Характеристика проектируемых параметров финансовой деятельности предприятия

Характер деятельности и проектируемые параметры	Уровни управления		
	Верхний (топ-менеджмент)	Средний (менеджеры среднего звена)	Нижний (менеджеры исполнители)
Реализуемые ориентиры	Рост стоимости бизнеса	Рациональное управление системой ресурсов	Рациональное управление элементами системы ресурсов
Концепция работы	Реализация миссии	Реализация стратегии	Реализация тактики
Содержание управленческой деятельности	Координирование финансовой деятельности финансовой системы (объекта и субъекта)	Реализация функций управления системой ресурсов (объектом)	Реализация функций управления элементами системы (объекта)
Инструментарий оформления	1. Стратегические бюджеты. 2. Мониторинг стоимости бизнеса	1. Тактические бюджеты. 2. Мониторинг состояния системы финансовых ресурсов (объекта)	1. Операционные бюджеты; 2. Мониторинг элементов системы финансовых ресурсов (объекта)
Временной аспект состояния системы	Свыше 3 лет	От 1 до 3 лет	Менее 1 года
Пространственные границы системы	Бизнес компании	Бизнес предприятий компании (подразделений)	Бизнес-единица (линия, процесс)

Чтобы управление финансовыми ресурсами было эффективным, необходим релевантный контроль за состоянием их системы и представляющих их бюджетов. Используемые при этом показатели должны отражать внутренние и внешние изменения, характерные для объекта. Рассчитываемые аналитические показатели выступают инструментом учета и анализа (как фаз управленческого цикла), проводимых с целью определения финансового положения хозяйствующего субъекта. Здесь, учетная и аналитическая фазы управленческого цикла тесно связаны с нормированием и планированием, поскольку используют в качестве базы срав-

нения показатели норм (критерии) или плана. Если система демонстрирует сниженное в сравнении с нормативным значение показателя, то имеется угроза ее существованию. Если наблюдается систематическое превышение нормативного значения, то этот аспект функционирования может рассматриваться как фактор конкурентного преимущества. Взаимосвязь системы финансовых ресурсов с производственно-хозяйственной деятельностью позволяет оценить эффективность осуществления последней и принять адекватные решения относительно регулирования происходящих в системе процессов. Таким образом, показатели позволяют оценить произошедшие в системе финансовых ресурсов изменения, установить ее состояние, положение по отношению к внешней среде, а используемые критерии должны предупреждать о нежелательных изменениях и разрушении системы. Обладание информацией об управляемом объекте, представленной аналитическими показателями, способствует объективности принимаемых управленческих решений.

Обоснованным является отображение следующих важнейших аспектов существования и развития системы через блоки показателей: 1) структурных показателей; 2) показателей функционирования и внешних взаимосвязей; 3) показателей эффективности функционирования.

1. Структурные показатели. Характеризуют внутреннюю среду и структуру системы. Структурная характеристика используемых ресурсов может быть представлена элементами любой из классификаций (см. п. 2.1). Различные виды привлекаемых ресурсов, их применение и использование в производственно-хозяйственной деятельности, определяют устойчивость функционирования системы ресурсов предприятия и ее соответствие требованиям внешней среды, которое может быть установлено с помощью показателей ликвидности. Учитывая, что требование ликвидности – одно из важнейших требований внешней среды, целесообразно было бы специализировать на этом управленческую деятельность. Менеджер по управлению ликвидностью, контролируя активно-пассивные операции предприятия, мог бы следить за устойчивостью функционирования всей системы (подобная практика используется в специализированном финансово-кредитном институте – банке). Структура используемых ресурсов предопределяет стоимость их единицы, будущую себестоимость продукции, а, в конечном счете, и себестоимость единицы циркулирующих в системе ресурсов.

2. Показатели функционирования и внешних взаимосвязей. Характеризуют интенсивность функционирования системы, степень реализации функций ресурсов и взаимосвязи с внешней средой. Могут быть рассчитаны показатели дебиторской и кредиторской задолженности, задолженности по полученным или выданным кредитам, а также показатели, характеризующие производственную или инвестиционную сферу функционирования ресурсов, их оборачиваемость. Высокие показатели оборачиваемости, отсутствие просроченной задолженности контрагентам, предоставленные займы средства и финансовые вложения обнаруживают интенсивность функционирования системы, потенциал развития и интеграции в другие системы ресурсов. Избирательность в использовании ресурсов обуславливает эффективность функционирования всей системы.

3. Показатели эффективности функционирования. Являются результирующими при оценке состояния и динамики развития системы. Сюда относятся абсолютные показатели полученной прибыли по различным направлениям деятельности, относительные показатели рентабельности. Они позволяют оценить принимаемое финансовым менеджером решение об инвестициях, характеризуют успешность производственной деятельности предприятия, степень адаптации системы к внешней среде. Эффективность функционирования системы определяет тип ее финансового роста – интенсивный или экстенсивный (см. п. 1.2). Показатель типа финансового роста характеризует динамику и направленность развития – система эффективно перерабатывает ресурсы и расширяется, либо она терпит вмененные издержки от недостаточно эффективного их использования.

Характерно, что поскольку внешняя среда системы предопределяет уровень цены продукции (показатель, который учитывает влияние факторов внешней среды и практически не может быть изменен одним предприятием), а внутренняя – себестоимость, то соотноше-

ние этих важнейших показателей позволяет установить оборачиваемость затрат. То, как быстро внешняя среда оборачивает затраты системы, показывает степень их нужности для нее, а значит, и успешность адаптации экономической системы предприятия к внешней среде.

Заключительным этапом анализа состояния и эффективности функционирования всей системы финансовых ресурсов предприятия является рейтинговая оценка, основанная на избранной аналитиком совокупности показателей–индикаторов важнейших сторон деятельности:

$$P = \sqrt{П_1^2 + П_2^2 + П_3^2 + П_4^2},$$

где,

P – рейтинговая оценка функционирования системы финансовых ресурсов предприятия;

$П_1, \dots, П_4$ – совокупность отобранных для оценки показателей.

Показатели должны быть применимы на всех уровнях бюджетного планирования и контроля, а также быть емкими (отображать интересующую аналитика сферу, область функционирования предприятия), информативными и иметь одинаковую направленность (т.е. рост показателя характеризует улучшение той или иной ситуации). Например, для характеристики системы финансовых ресурсов компании целесообразно использовать показатели: 1) концентрации собственных ресурсов; 2) абсолютной ликвидности; 3) оборачиваемости всех ресурсов; 4) рентабельности собственных ресурсов. Так, если предприятие в анализируемом периоде повысило свою оценку, то эффективность функционирования системы ресурсов можно признать более высокой. При необходимости «усилить» роль того или иного из оцениваемых показателей можно ввести в формулу различные весовые коэффициенты, установленные экспертным путем.

Для расчета эталонной оценки (гипотетически наилучшей, бенчмаркинговой) используются максимальные значения показателей, когда-либо продемонстрированные системой. В этом случае очевидна наглядность потенциала развития экономической системы.

Необходимо стремиться к тому, чтобы используемые в бюджетировании показатели, а также наличие в них результирующих (сбалансированных) параметров, позволяли реализовать такие приоритетные акценты деятельности успешных компаний современности, как мониторинг процессов создания стоимости и их контроль. Следует помнить, что особенности метода создания, приращения стоимости хозяйствующего субъекта могут рассматриваться как нематериальный актив, способствующий росту стоимости всего бизнеса.

Таким образом, методическое обеспечение бюджетирования деятельности должно основываться на стоимостной парадигме развития бизнеса, что предполагает соответствующий инструментарий: систему бюджетов, мониторинг ключевых показателей системы финансовых ресурсов и стоимости предприятия. Само же развитие экономической системы компании должно ориентироваться на расширенное воспроизводство и максимизацию стоимости бизнеса.

Список литературы

1. Финансы организаций: учебник / П.А. Левчаев. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2017. 386 с.

**BUDGETING IN THE STRATEGY OF CORPORATE MANAGEMENT: METHODOLOGICAL ASPECTS
OF THE IMPLEMENTATION**

Levchaev Petr Aleksandrovich, Doctor of Economics, Professor, assistant professor

E-mail: levchaevpa@yandex.ru

National Research Mordovian State University named after N.P. Ogarev, 430000, Saransk, Bolshevistskaya st., 68

Dynamic business development and increasing its integration processes sooner or later determine the necessity of construction of system of budgets of the corporations. It is important not only to be clear why this is necessary, but also looking to the future, to predict the development of this work and its coherence with the goals, development strategy, ongoing projects and the format of production and economic activity.

Keywords:

budget, budgeting, Corporation, company, budgeting activities, planning, financial resources.

СМЕЩЕНИЕ АКЦЕНТОВ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЛЕСОВ: ОБЗОР ИСТОРИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ХОЗЯЙСТВОВАНИЮ

Лекомцев Геннадий Леонтьевич, к.и.н., доцент
Электронный адрес: complex-perm@yandex.ru

Доможирова Ксения Валерьевна, к.э.н., старший преподаватель
Электронный адрес: dkv.psu@gmail.com

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Акценты в использовании лесных ресурсов в мире также значительно изменились, а значит, меняются модели управления лесопользованием. Концепция постиндустриальной эпохи только начинает формироваться, особое значение приобретают экологические и социальные полезности лесных ресурсов.

Ключевые слова

постиндустриальный лес, лесные ресурсы, устойчивое управление лесами, лесопользование, экологическая полезность, лесное хозяйство, природные ресурсы.

Естественный прирост населения, требующий условий для жизнедеятельности делают лес одним из важнейших видов природных богатств. Однако лесные ресурсы, несмотря на возможности естественного воспроизводства, являются исчерпаемыми.

Во второй половине XX в. человечество сталкивается с последствиями уничтожения лесов в промышленных масштабах. Сегодня леса практически по всему миру стоят перед угрозой вырождения в результате возрастающего влияния человека. В связи с этим специалисты-экологи в XXI в. предлагают иной подход к лесу. В научной сфере появляется термин «постиндустриальный лес», «воплощающий особенности постпродуктивного лесоводства и лесопользования, в котором акцент делается в основном не на производство древесины, а на проблемы охраны окружающей среды» [4]. Новая парадигма предлагает опираться на новый подход к ведению лесного хозяйства, получивший название «устойчивое лесопользование». Термин «устойчивое управление лесами» подразумевает такое ведение лесного хозяйства и такой характер использования лесных ресурсов, которые позволяют сохранить не только продуктивность лесов, но и их экологические функции, эстетическую и рекреационную ценность, биологическое и ландшафтное разнообразие. Подход был выработан на международных форумах, таких как Конференция Организации объединенных наций (ООН) по окружающей среде в Рио-де-Жанейро (в 1992 и в 2012 гг.), Йоханнесбурге (2002 г.), региональных конференциях на правительственных уровнях (Хельсинский процесс, Монреальский процесс), форумах неправительственных организаций.

По мере формирования постиндустриального общества, использование социальных и экологических полезностей леса становится одной из важнейших направлений многоцелевого развития лесного комплекса. Предполагается, что лесные ресурсы должны удовлетворять социальные, экономические и экологические потребности человека.

Для более точного понимания сути использования такого природного ресурса как лес, необходимо рассмотреть исторические подходы к хозяйствованию. Организация лесопользования всегда была созвучна эпохе и началась в период еще ведения натурального хозяйства (традиционной экономики). Отличительной особенностью первых форм хозяйствования (доиндустриальная эпоха) является потребление всех продуктов труда для удовлетворения собственных потребностей. Подсечно-огневое земледелие, а также ориентация на собственные

производительные силы природы привели к утрачиванию лесных ресурсов территорий.

Индустриальная эпоха ознаменовалась развитием общественного разделения труда и процессов обмена. Формирование экономических интересов у агентов рынка позволило наладить лесооборот, т.е. не только осваивать лес, но и проводить мероприятия по лесовосстановлению для расширения предложения продукции на рынок и усиления обменных отношений. Лес становится важным ресурсом промышленной экономики.

Концепция постиндустриальной эпохи только начинает формироваться, особое значение приобретает информация и интеллектуальные ресурсы как фактор развития, большее внимание уделяется не производству товара, а созданию услуг.

Акценты в использовании лесных ресурсов в мире также значительно изменились, а значит, меняются термины и модели управления лесопользованием. В трудах российских ученых уделено не мало внимания актуальной на наш взгляд проблеме многоцелевого и неистощительного лесопользования как основы экономического роста страны. Обратим внимание на основные публикации по теме.

А.И. Писаренко и В.В. Страхов в статье, «Какая лесная политика нужна России» [3] рассматривают экономическую активность в лесном хозяйстве неразрывно с обеспечением экологически безопасного взаимодействия лесной промышленности и лесных экосистем, на благополучии которых собственно и базируется благополучие всего лесного сектора экономики. «Устойчивое управление лесным хозяйством напрямую зависит от продуктивности лесов, – подчеркивают авторы, – а она, в свою очередь, снижается в результате хозяйственной деятельности и в частности загрязнения окружающей природной среды». Главная цель вырабатываемой лесной политики государства – «сбережение и улучшение лесов как социальной, экологической и экономической ценности национального и глобального значения».

Д.э.н, исследователь в области лесного хозяйства Н.М. Большаков в своей статье «Постиндустриальный лес: состояние и перспективы» [4], опираясь на мировые тенденции, выводит понятие «постиндустриальный лес». Основные различия в использовании лесных ресурсов в рамках индустриального и постиндустриального подхода представлены в табл. 1.

Это не означает, что совершенно исключается использование древесины в постиндустриальную эпоху, однако концептуально меняется подход к лесу как полезному ресурсу. Столь радикальные изменения в определении ценностей леса как внутренне присущих, видимо, будут характеризоваться как «экологическая революция», как важные преобразования во взаимоотношениях природы и человека.

Таблица 1

Особенности индустриального и постиндустриального подхода к использованию лесных ресурсов

Показатель	Индустриальный подход	Постиндустриальный подход
Цель управления	Производство древесины	Использование полезных свойств окружающей среды
Возможности	Многofункциональные	Комплексные
Состав ресурсов	Насаждения разновозрастные, в основном хвойные	Насаждения смешанные, разновозрастные, в том числе широколиственные
Местоположение	Периферийное, отдалено от поселений	Приурбанистическое, с разнообразным рельефом
Ценность ресурса	Прикладная, созданная человеком	Внутренне присущая
Подход в управлении	Механистический/редукционистский	Органичный/ целостный (комплексный)
Основы экономики	Автоматизация процессов	Использование наукоемких технологий

Однако проблема лесопользования существует в условиях рыночной экономики, что является необходимым условием для расчета экономической эффективности. С.В. Починков в статье «Экономические основы устойчивого лесопользования» [5] указывает именно на

экономический базис устойчивого управления лесом. Автор также подчеркивает, что «устойчивое лесопользование – долговременное сохранение экологического и ресурсного потенциалов лесных экосистем, основанное на балансе интересов субъектов лесных отношений».

Невозможно игнорировать тот факт, что лесные ресурсы являются объектом управления государства. Д.э.н. В.Н. Петров отмечает, что «государственное управление лесами – это целенаправленная непроектная деятельность органов власти, направленная на изменение, сохранение и улучшение количественного или качественного состояния лесонасаждений» [2].

Известный уральский ученый Ю.В. Лебедев, автор многочисленных работ по организации лесного комплекса и экономике природопользования, для обозначения экономической сути лесов использует два термина: «лесные ресурсы» и «полезные природные свойства лесов». «Лес как элемент экономической сферы представляется в виде совокупности лесных благ, которые включают лесные ресурсы и природные условия, выражающиеся в форме разнообразных функций лесов, разделенных на средоформирующие и социальные. <...> Если лесные ресурсы и средоформирующие функции лесов служат для удовлетворения материальных потребностей людей, обеспечивая жизнь человека как биологического существа, то социальные функции леса являются одним из условий удовлетворения духовных потребностей людей» [1].

Изучение развития лесоводства в историческом плане в промышленно развитых странах показало, что изменение роли леса в жизни человека произошли значительные: от ресурса древесной промышленности до сохранения комфортной среды для будущих поколений.

В трудах ученых финского общества лесоведения РАН часто встречается определение «рациональное поведение в лесу», что подразумевает поведение хозяйствующих субъектов таким образом, чтобы повышать потенциал леса после воспроизводства и использовать все возможные полезности леса для создания рентабельности лесопользования [6].

Научно-исследовательский институт леса Финляндии своим лозунгом объявляет: «устойчивое управление лесами и многократное использование ресурсов для обеспечения постоянной основы финского благополучия» [7].

Таким образом, многообразие продуктов и полезностей леса требует комплексного подхода к лесопользованию с целью наиболее полного удовлетворения экономических, социальных и экологических потребностей населения. Однако в зависимости от главного назначения и народнохозяйственной роли лесов в конкретных условиях на первый план могут выдвигаться те или иные задачи, вытекающие из необходимости производства определенных лесных продуктов или сохранения и усиления особых свойств и полезностей леса.

Список литературы

1. Лесные экосистемы как объект экономической сферы при кадастровой оценке лесов/ Исаева Р.П., Лебедев Б.В. Отдел лесоведения Ботанического сада УрО РАН. URL: <http://science-bsea.bgita.ru/>.
2. Петров В.Н., Неуправляемые леса России// Лесная газета № 23 (10373) 26 марта 2013 г. URL: <http://www.forestforum.ru/>.
3. Писаренко А.И., Страхов В.В. Какая лесная политика нужна России?//Лесное хозяйство. 2006. № 2. С. 2–5. URL: <http://booksite.ru/>.
4. Постиндустриальный лес: состояние и перспективы / Н.М. Большаков // Регион. 2006. №6. URL: <http://sli.komi.com/bolshakov/>.
5. Починков.В. Экономические основы устойчивого лесопользования. URL: <http://www.booksite.ru/>.
6. Проф.Вили-Пеккка Жарвеланен, «Аспекты рентабельности лесного хозяйства», Финское общество лесоведения РАН. URL: <http://www.metla.fi/>.
7. Сайт НИИ леса Финляндии. URL: <http://www.metla.fi/>.

SHIFTING EMPHASIS FORESTS: AN OVERVIEW HISTORICAL APPROACH TO MANAGING

Domozhirova Kseniia Valerievna., Ph. D, Senior Lecturer

E-mail: dkv.psu@gmail.com

Lekomtsev Gennady Leontievich, Ph. D, assistant professor

E-mail: complex-perm@yandex.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

The emphasis in the use of forest resources in the world also changed significantly and, therefore, changing forest management model. The concept of post-industrial era is just beginning to take shape, are particularly important environmental and social utility of forest resources.

Keywords:

post-industrial forest, forests, sustainable forest management, forest management, environmental utility, forestry, natural resources.

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ РЕСУРСАМИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ РЫНКОВ

Статья подготовлена в соответствии с Планом НИР ИЭ УрО РАН по теме
«Методология исследования структурных изменений отраслевых рынков
в условиях трансформации механизмов управления
государственными ресурсами» (№0404–2015–0015 в ИСГЗ ФАНО)

Мезенцева Елена Сергеевна, к.э.н., заведующий сектором
Электронный адрес: mezentseva_elena@mail.ru
ФГБУН Институт экономики УрО РАН,
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29

Стариков Евгений Николаевич, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
Электронный адрес: starik1705@yandex.ru
Уральский государственный лесотехнический университет,
620100, г. Екатеринбург, Сибирский тракт, 36

Рассматривается проблема управления государственными ресурсами развития промышленных рынков. Выделены ключевые тренды развития современной промышленности. Выделены основные социально-экономические эффекты, возникающие в регионе в результате управления развитием отраслевых рынков. Уточнено понятие государственных ресурсов, представлена их классификация. Проведен анализ законодательной базы с точки зрения выявления существующих государственных ресурсов развития промышленности. Выявлены особенности динамики основных показателей, характеризующих развитие рынков промышленной продукции в Свердловской области.

Ключевые слова:

отраслевые рынки, промышленные рынки, промышленная продукция, государственные ресурсы, управление, развитие, государственная промышленная политика.

Современное состояние экономики развитых стран и, в частности, отраслей промышленности, характеризуется быстрыми изменениями, переходом к новой индустриализации [1], цифровизацией, внедрением новых технологий. Нами выделены основные тренды в сфере развития и регулирования отраслевых промышленных рынков. Во-первых, это сетизация. На смену иерархическим структурам приходит сеть как система, позволяющая экспоненциально увеличивать уровень связности всех частей общества (как потребителей, так и производителей), игнорируя исторически сложившиеся пространственные и временные границы [2]. Переход от иерархии к сетевой организации как самих компаний, так и производственных цепочек является ключевым для поддержания актуальности в новом мире [3]. Сетевые принципы привели к фундаментальному переосмыслению традиционной иерархической модели взаимодействия между основными движущими силами общества – университетами, государством, и бизнесом.

Во-вторых, это изменение ролей основных субъектов экономики. Участники тройной спирали создают вместе новые кластерно-сетевые системы с горизонтальными связями и механизмом коллаборации, как механизм успешного претворения в жизнь инновационных планов модернизации экономики государств [4]. Государство выступает как общественный предприниматель и венчурный инвестор в дополнении к своей традиционной законодательной и регулирующей роли.

В-третьих, это информатизация. Одной из характеристик информационного общества будет очень высокая скорость принятия решений [5].

Кроме того, нами отмечены ключевые тенденции, определяющие развитие промышленности РФ, тезисно представленные ниже:

- Государство в РФ в качестве приоритетов сейчас определяет развитие высокотехнологического сектора, а также формирование рынков будущего.
- Потребительский спрос становится ключевым фактором роста производства.
- Децентрализация производства продуктов и ресурсов, а также гораздо более гибкое управление масштабом производства с целью снижения издержек.
- Интернет вещей и облачные технологии автоматизируют комплексные задачи.
- Эффективное управление сетевой кооперацией компаний необходимо, чтобы проводить переход отечественных предприятий на принципы нового мирового уклада – Индустрия 4.0 [6].
- Процесс технологической модернизации российской промышленности на основе принципа наилучших доступных технологий.

В настоящее время для регионов России актуальна следующая проблема – нерациональное использование финансовых и других ресурсов государства и низкая эффективность мер государственной поддержки, направленных на развитие промышленности в регионах РФ. В Свердловской области отсутствует системность при осуществлении государственной поддержки и взаимодействии органов власти, организаций инфраструктуры и предприятий промышленности. Выделяются значительные средства (236 млрд руб. общий объем поддержки гражданских отраслей промышленности на 2017 г.), созданы институты поддержки, реализуются меры. Однако примеров успешной реализации проектов в промышленности не так много и в целом по стране отрасль по-прежнему нуждается в структурной перестройке. Отдельные проблемы в развитии промышленности в регионах РФ перечислены ниже:

- Бюрократизация.
- Отсутствие доверия между бизнесом и властью.
- Производство и рынки рассматриваются отдельно.
- Низкая информированность предпринимателей о мерах господдержки.
- Технопарки не выполняют своих функций.
- Недостаток долгосрочных финансовых ресурсов.
- Технологическое отставание российской промышленности.
- Отсутствие внутреннего спроса на инновации.
- Низкая доля высокотехнологического сектора в экспорте промышленности.
- Высокая зависимость от импорта машин и оборудования.
- Проблема кадрового обеспечения высокотехнологичных рабочих мест.

Инструменты государственного регулирования направляются на стимулирование определенных отраслей (или территорий), когда рыночные подходы не работают. В таких случаях государство (за счет бюджетов субъектов РФ) предоставляет субъектам экономической деятельности возможность воспользоваться своими ресурсами – например, услугами индустриальных и технопарков, агентств по привлечению инвестиций, фондов поддержки предпринимательства и других региональных институтов для получения льгот по налогам, низкой арендной ставки, гарантированных заказов, поддержки в продвижении на внешние рынки и др. Финансирование деятельности институтов развития – весьма затратно. Поэтому неизбежен вопрос об эффективности использования госресурсов.

Гипотеза исследования: в результате эффективного управления государственным ресурсами развития региональных промышленных рынков регион получит такие положительные эффекты как наращивание объемов производства и доходов, повышение инновационной активности бизнеса, развитие партнерских отношений и кооперации, институциональная трансформация нормативно-правовой среды, ускоренное развитие отдельных производственных комплексов, отраслей, повышение конкурентоспособности и инвестиционной при-

влекательности региона, технологическое лидерование региона на отдельных отраслевых и территориальных рынках. Подробнее эффекты, возникающие в краткосрочном и долгосрочном периодах, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные социально-экономические эффекты, возникающие в регионе в результате управления развитием отраслевых рынков

Виды эффектов	Краткосрочный период	Долгосрочный период
Функциональные	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Нарращивание объемов производства и доходов; ▪ Активизация воспроизводственного процесса; ▪ Повышение инновационной активности бизнеса; ▪ Формирование нового человека (творчески активного), создание новые рабочих мест и повышение уровня жизни; ▪ Развитие партнерских отношений и кооперации 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Агломерационный эффект или рост масштабов производства; ▪ Повышение конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности региона; ▪ Технологическое лидерование региона на отдельных отраслевых и территориальных рынках⁴ ▪ Рост качества жизни населения; ▪ Распространение положительных эффектов на другие территории
Структурные	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Формирование точек роста; ▪ Рост наукоемкого сектора экономики; ▪ Изменение затратной структуры экономики в сторону роста научно-образовательной составляющей и расходов на НИОКР; ▪ Развитие региональной инфраструктуры, в т.ч. инновационной 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Структурная модернизация экономики региона
Динамические	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ускоренное развитие отдельных производственных комплексов, отраслей; ▪ Ускоренное развитие научной и научно-технической сферы 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Устойчивое развитие региональной системы; ▪ Формирование долгосрочных приоритетов развития и конкурентных преимуществ

Цель нашего исследования – развитие теоретико-методологических основ исследования структурных изменений отраслевых рынков в условиях трансформации механизмов управления государственными ресурсами.

Среди задач исследования мы выделяем следующие:

- Анализ структуры регионального рынка. Выявление несовершенных рынков.
- Развитие теоретических подходов к управлению государственными ресурсами управления промышленным развитием регионов.
- Систематизация механизмов управления государственными ресурсами развития промышленности.
- Разработка модели управления государственными ресурсами развития промышленности региона.
- Разработка методического инструментария оценки эффективности механизмов управления государственными ресурсами.
- Оценка влияния использования механизмов управления государственными ресурсами на структурные изменения в промышленности региона.

В данной статье мы проводим предварительный анализ проблемы, обосновываем ее актуальность, делаем обзор существующих государственных ресурсов, направляемых на развитие отраслевых рынков в промышленности.

Трансформация механизмов управления государственными ресурсами развития отраслевых промышленных рынков происходит по следующим направлениям:

- аномальная многоукладность экономики;

- диффузия высоких технологий в среднетехнологичные сектора;
- усиление конвергенции технологий;
- процессы неоиндустриализации;
- структурные изменения в промышленности и на отраслевых рынках;
- переход от поддержки отраслей к поддержке продуктов;
- взаимовлияние институтов и экономико-технологического развития;

Это также подтверждает актуальность исследуемой проблемы.

Управление госресурсами развития промышленности в рамках государственной отраслевой политики имеет следующую логику. Провалы рынка снижают эффективность рыночной конкуренции. Применительно к отдельным рынкам провалы проявляются в высоком уровне издержек входа и транзакционных издержек. Общей целью государственной отраслевой политики является решение проблем, связанных с провалами рынка.

Отраслевая политика государства призвана повысить эффективность функционирования отраслевых рынков через формирование институционально-экономической среды:

- Правила взаимодействия агентов рынка.
- Регулирование потоков ресурсов и благ.
- Регулирование деловой активности.

По нашему мнению, государственные ресурсы – это ресурсы, принадлежащие государству, либо доверенные обществом в его управление, которые оно распределяет в целях устойчивого социально-экономического развития страны (региона). Госресурсы включают следующие виды: финансовые (федеральный бюджет и бюджеты субъектов РФ), налоговые, информационные, административно-управленческие, человеческие, земельные, имущественные, природные и др. В целом, укрупненно, государственные ресурсы управления промышленным развитием можно разделить на финансовые и нефинансовые (или, точнее организационно-управленческие) (рис. 1).

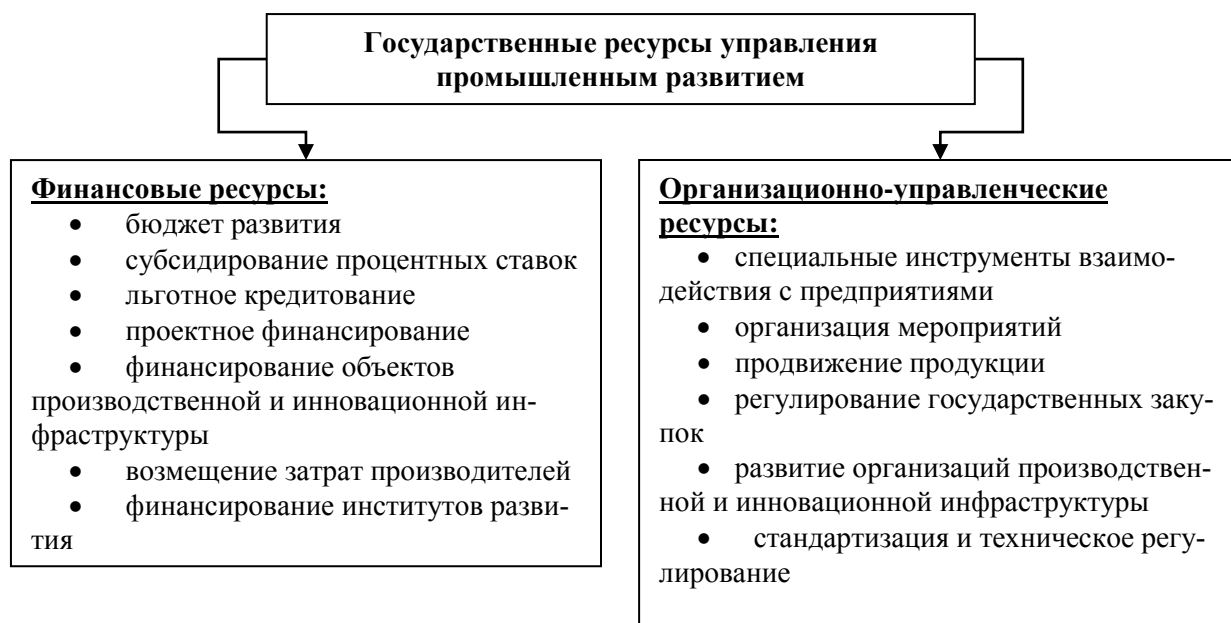


Рис. 1. Классификация государственных ресурсов управления промышленным развитием

Управление государственными ресурсами развития промышленности РФ происходит в рамках реализации промышленной политики. Существующие инструменты государственной поддержки разрабатываются, в основном, Министерством промышленности и торговли РФ. Эти инструменты финансируются на уровне Федерации и софинансируются на уровне регионов. На рис. 2. представлены меры поддержки промышленности, которые осуществляет

Министерство промышленности и торговли РФ, в соответствии с приведенной выше классификацией.

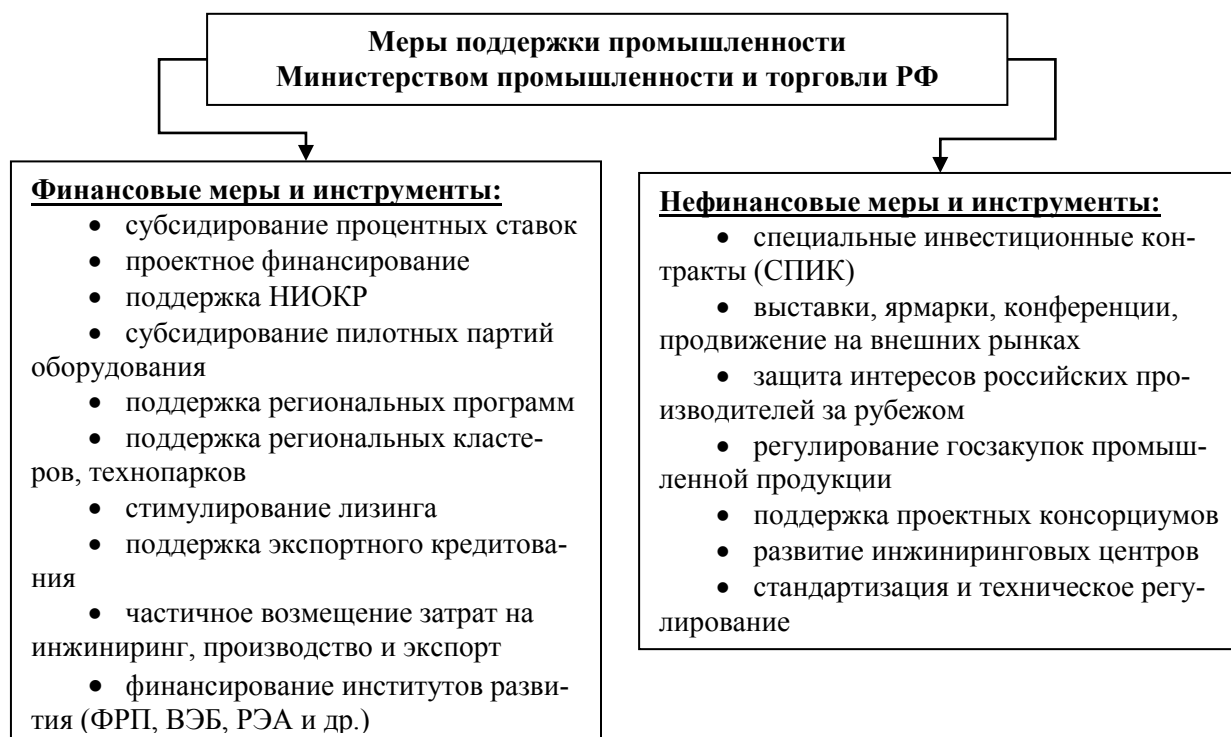


Рис. 2. Меры поддержки промышленности Министерством промышленности и торговли РФ

Проведен анализ регионально законодательной базы с точки зрения выявления существующих государственных ресурсов развития промышленности. Законодательное регулирование управления государственными ресурсами в Свердловской области осуществляется на базе следующих документов:

- Стратегия социально-экономического развития на 2016–2030 гг.
- Государственные программы Свердловской области (реализуемые в 2016 г.):
 - «Управление государственными финансами Свердловской области до 2020 г.»
 - «Повышение эффективности управления государственной собственностью Свердловской области до 2020 г.»
 - «Совершенствование социально-экономической политики на территории Свердловской области до 2020 г.»
 - «Совершенствование механизмов осуществления закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд Свердловской области до 2020 г.»
 - «Развитие промышленности и науки на территории Свердловской области до 2020 г.»
 - «Повышение инвестиционной привлекательности Свердловской области до 2020 г.»
- Комплексная программа Свердловской области «Повышение эффективности управления государственными и муниципальными финансами Свердловской области на период до 2018 г.»
- Закон Свердловской области от 30 июня 2006 г. №43–ОЗ «О государственной поддержке субъектов инвестиционной деятельности в Свердловской области»
- Постановление Правительства Свердловской области от 20.06.2011 г. №748–ПП «О предоставлении государственных гарантий Свердловской области субъектам инвестиционной деятельности».

Также, авторами ранее были систематизированы механизмы управления государственными ресурсами в отдельных отраслях промышленности региона, например, в лесопромышленном комплексе [7], в развитии малого предпринимательства [8], при реализации стратегии импортозамещения в промышленности. Оценка механизмов госуправления от-

дельными промышленными рынками, а также в сфере кооперации малого и крупного бизнеса, при импортозамещении и формировании новых рынков являются перспективными направлениями исследования.

Рассмотрим динамику основных показателей, характеризующих развитие рынков промышленной продукции в Свердловской области. В табл. 2 приведена структура обрабатывающей промышленности Свердловской области в динамике с 2000 по 2015 гг. Как видно, на протяжении всех лет доминирует выпуск металлургической продукции. То есть низкотехнологичный сектор.

Таблица 2

Распределение объема выпуска обрабатывающих производств Свердловской области по отраслям, млрд руб.

Отрасль	2000 г.	2011 г.	2012 г.	2015 г.
Производство пищевых продуктов	8,0	4,7	4,7	5,9
Легкая промышленность	2,4	0,2	0,1	0,1
Лесопромышленный комплекс и полиграфия	1,8	1,3	0,8	0,8
Химический комплекс	2,2	3,6	3,6	4,3
Металлургический комплекс	51,4	47,5	58,6	61,7
Машиностроительный комплекс	16,6	14,8	12,9	21,3
Производство стройматериалов	3,7	3,5	3,5	2,1

В табл. 3 приведены данные об объемах отгрузки продукции на экспорт отраслей, относящихся к высоко- и среднетехнологичным видам деятельности, для Свердловской области, в сравнении с показателями субъектов РФ, являющихся промышленными лидерами. Можно отметить крайне низкую долю высокотехнологичной продукции в экспорте обрабатывающих производств Свердловской области.

Таблица 3

Экспорт производств, относящихся к высоко- и среднетехнологичным видам деятельности, по отдельным субъектам РФ, в 2010 и 2015 гг.

Субъекты РФ	Отгрузка, млн руб.		Доля в экспорте продукции обрабатывающих производств, %	
	2010 г.	2015 г.	2010 г.	2015 г.
Свердловская область	8880,9	12021,0	4,2	3,0
Калужская область	8438,7	18368,0	73,5	70,0
Республика Башкортостан	20694,0	56090,6	18,5	16,1
Республика Татарстан	82587,3	140158,0	62,2	60,0
Пермский край	85690,3	161131,0	47,4	55,4
Челябинская область	2737,9	13205,7	2,6	8,6
Томская область	2006,0	6182,9	95,0	69,9

В сумме экспорт этих товаров составлял 4,2% в 2010 г. и 3% в 2015 г. от экспорта продукции обрабатывающих производств. То есть, доля высоко- и среднетехнологичных товаров в экспорте обрабатывающих производств несколько снизилась. Показательным является сравнение Свердловской области с другими регионами. Так, в Калужской и Томской областях доля экспорта высоко- и среднетехнологичных производств составляет 70%, в Татарстане – 60%, Пермском крае – 55%.

Рис. 3 демонстрирует высокую зависимость экономики Свердловской области, также как и других регионов УрФО, от импорта машин и оборудования.

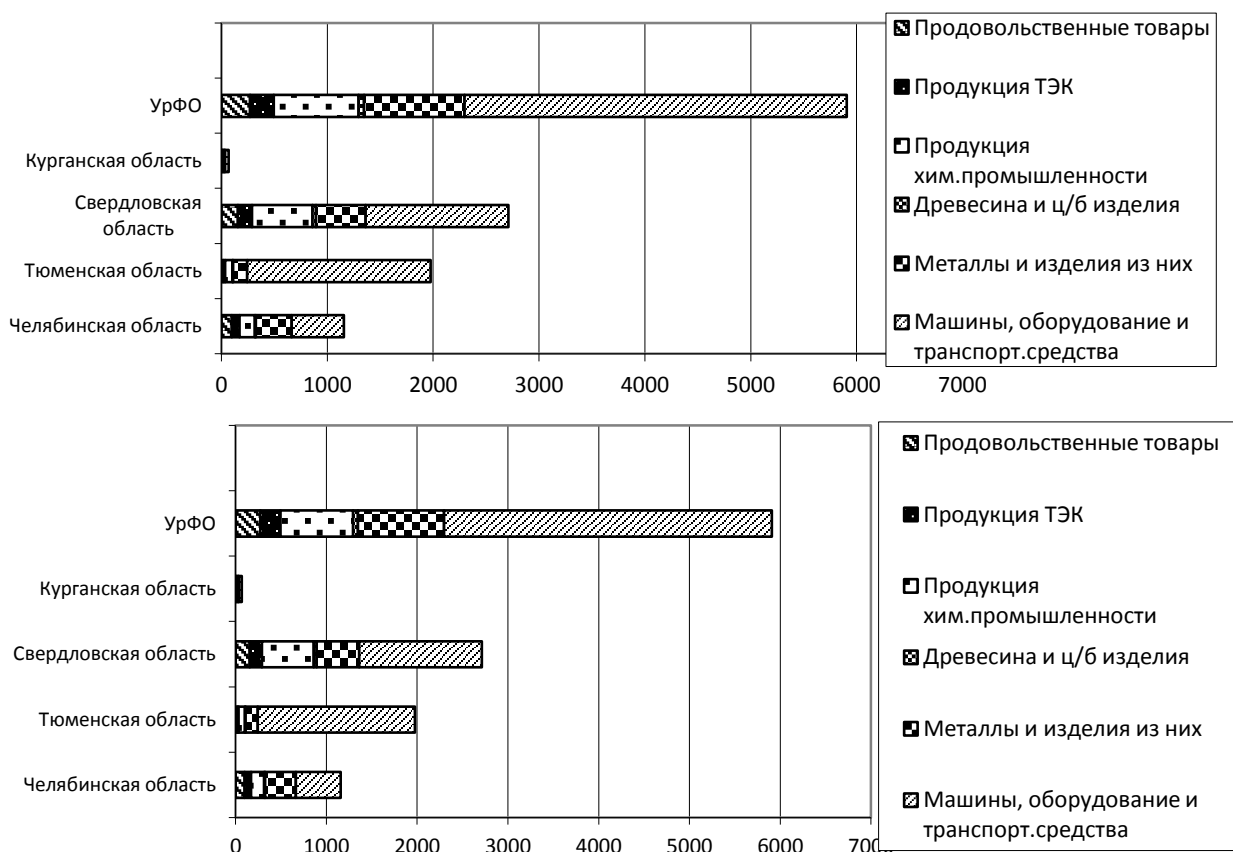


Рис. 3. Структура экспорта и импорта по основным видам продукции в регионах УрФО в 2015 г., млн долл. США [9]

Представленные данные свидетельствуют о структурных диспропорциях в развитии промышленности региона и необходимости повышения эффективности государственного управления развитием промышленных рынков с целью повышения доли продукции высоко- и среднетехнологичных отраслей промышленности.

Реализация разрабатываемых теоретико-методологических положений по управлению государственными ресурсами развития региональных промышленных рынков будет способствовать формированию конкурентоспособной структурно сбалансированной промышленности региона.

Проведенные исследования являются основой для формирования эффективных механизмов управления государственными ресурсами промышленного развития региона в условиях структурных изменений отраслевых рынков.

Список литературы

1. Татаркин А.И., Романова О.А., Акбердина В.В. Технологические и пространственные возможности новой индустриализации промышленных регионов // Федерализм. 2014. № 3. С. 45–56.
2. Castells M. The Rise of the Network Society: The Information Age: Economy, Society, and Culture. Wiley-Blackwell, 2009.
3. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum, 2016.
4. Etzkowitz H., Leydersdorff L. The Triple Helix – University-Industry-Government. 1995.
5. Gates W.H., Hemingway C. Business at the Speed of Thought. Grand Central Publishing, 1999.
6. Поспелова Т., Корнев Д. Индустрия 4.0: а есть ли место для России? // URL: <http://russiancouncil.ru/blogs/riacexperts/2398/>.
7. Стариков Е.Н., Прядилина Н.К., Мезенцева Е.С. Современное состояние лесопромышленного комплекса в Свердловской области // Деревообработка: технологии, оборудование, менеджмент XXI в. Труды XI Международного евразийского симпозиума / под науч. ред. В.Г. Новоселова. Екатеринбург, 2016. 306 с. С.39–45.

8. Мезенцева Е.С. Особенности региональной промышленной политики в области поддержки малого и среднего предпринимательства // Экономика, предпринимательство и право. 2014. Т.4. №3 (электронное издание. URL: <http://www.creativeconomy.ru/journals/epp/>). С.40–64.

9. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. 1326 с.

STATE RESOURCES MANAGEMENT OF INDUSTRIAL MARKETS DEVELOPMENT

Mezentseva Elena Sergeevna, Ph. D, senior researcher at the Institute of Economics

E-mail: mezentseva_elena@mail.ru

Ural branch of RAS, 620014, Ekaterinburg, Moskovskaya st., 29

Starikov Yevgeny Nikolaevich, Ph. D, assistant professor, Head of the department

E-mail: starik1705@yandex.ru

Ural State Forestry Engineering University, 620100, Ekaterinburg, Sibirsky trakt, 37

The article deals with the problem of managing state resources for the development of industrial markets. Key trends in the modern industry development are highlighted. The main socio-economic effects that arise in the region as a result of managing the industrial market development are identified. The notion of state resources is clarified, their classification is presented. The analysis of the legislative base from the point of view of identifying existing state resources for industrial development was carried out. The features of the dynamics of the main indicators characterizing industrial production market development in the Sverdlovsk region are revealed.

Keywords:

industrial markets, industrial products, public resources, management, development, state industrial policy.

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ КОМПЛЕКСОМ
В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА
(ИСГЗ № 0404–2015–001)**

Мишарин Юрий Валентинович, научный сотрудник
Электронный адрес: 1907hb@gmail.com
Пермский филиал ИЭ УрО РАН,
614046, г. Пермь, ул. Барамзиной, 42/2

Рассмотрены особенности управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона, обусловленных комплексом факторов устойчивого развития и особенностями управления развитием субъектов Российской Федерации.

Ключевые слова:

управление, региональный промышленный комплекс, экономика региона, инновации, устойчивое развитие, факторы и факторное воздействие.

Особенности управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона, как было показано в [3], определяются комплексом факторов, обуславливающих инновационный характер хозяйственной деятельности предприятий регионального промышленного комплекса (РПК), с одной стороны, и устойчивое развитие предприятий РПК и региона в целом, которое было представлено как баланс социального, экономического, экологического и институционального развития при опережающем запросы рынка и потребности населения технологическом развитии.

Базовая структура факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона определяется характером хозяйственной деятельности с установленными в ее рамках целями. Причем структурирование факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона осуществляется на основе конкретизированных целей хозяйственной деятельности.

Очевидно, что именно цели определяют состав и характер движущих сил (факторов), обуславливающих необходимость и возможность достижения целей.

В зарубежных и отечественных исследованиях целевыми категориями хозяйственной деятельности для всех уровней управления называют экономический рост, экономическое развитие, устойчивость развития. В 1960-е гг. зарубежные экономисты (Я. Тимберген, Х. Бос) связывали понятия «экономическое развитие» и «экономический рост». То есть, уже тогда можно было сделать вывод о том, что базовая структура факторов управления РПК должна опираться на факторы экономического развития.

Оценка факторов, определяющих экономическое развитие, в укрупненном виде просматривается по четырем основным теоретическим направлениям, обладающим инновационным характером: пространственно-географическому, технико-технологическому, социогуманитарному, институционально-эволюционному.

Если для двух последних направлений характерна стадия становления, то научно-технического прогресс общепризнанно играет ведущую роль в обеспечении экономического развития. При этом, организационно-функциональный механизм развития организационно-экономических систем, таких как региональный промышленный комплекс, под влиянием инноваций до конца не изучен.

Важнейшим результативным признаком движущей силы инновационной деятельности в социальной, экономической, экологической, институциональной и технологической сферах является возникновение значительных внешних эффектов.

Наиболее важным из них является резонансный эффект, или эффект «всплеска». Другим является «эффект спилловер», или диффузии, возникающий при осуществлении поисковых исследований и разработок.

Развитие в интерпретациях современных авторов отождествляется: с радикальностью распространяемых инноваций (диффузией); изменением структуры ведущих отраслей и масштабом качественных изменений в экономике; развитием социальной инфраструктуры, улучшением качества жизни, совершенствованием институциональных основ экономической деятельности и улучшением экологического состояния территориальных образований.

В связи, с чем необходимо также отметить обязательность учета факторов устойчивости развития.

Исходя из многочисленных определений устойчивости развития можно сделать вывод о целесообразности использования рекомендаций, разработанных Глобальной инициативой по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI) в виде Руководства по отчетности в области устойчивого развития [6]. В частности, в рекомендациях представлены 4 блока открытой отчетности в области устойчивого развития, которые в [3] трансформированы как структура факторов управления РПК.

Поэтому нами сделан вывод, что базовой структурой факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона на современном этапе с точки зрения устойчивого развития также является сбалансированная совокупность социальных, экономических, экологических, институциональных и технологических факторов [4].

В современных условиях под общим воздействием кризисной ситуации, в той или иной степени отражающей социальной, экономической, экологической, институциональной и/или технологической кризисы, в структуре факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона преобладают взаимосвязанные блоки факторов: социальный, экономический, экологический, институциональный и технологический, реализация положительного воздействия которых может и должна быть направлена на обеспечение устойчивого развития РПК и региона в целом.

Фактор, как движущая сила или как основа движения, оказывает влияние на зарождение ситуации, требующей управленческого воздействия, на ее развитие, на ее преодоление в результате процедур управления. Тогда для разработки модели управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона должны быть сформулированы соответствующие методологические подходы определения параметров факторного воздействия.

Аналогом факторного воздействия можно рассматривать факторную нагрузку. В литературе она рассматривается как мера связи (взаимосвязи) в структуре факторов управления.

То есть, факторное воздействие – это мера связи (взаимосвязи) системы факторов управления с процессами хозяйственной деятельности РПК в экономике региона.

Разного рода ситуации для РПК порождаются как внешними, так и внутренними по отношению к предприятию группами факторов.

Следует отметить, что методологические и методические подходы в отношении факторного анализа и синтеза достаточно подробно рассмотрены в работах М.И. Баканова и А.Д. Шеремета.

Выделим то, что структуре факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона присущи три родовые функции, которые определяют типологию факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона, а родовые функции должны иметь структуры второго и третьего порядков, для которых есть необходимость подробного исследования. В первую очередь следует рассматривать три взаимосвязанные родовые функции факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона:

- факторов, обусловленных вводом инновационных ресурсов в производство;
- факторов, обусловленных преобразованием инновационных ресурсов (инновационное производство);
- факторов, обусловленных реализацией готовой инновационной продукции потребителю.

Такой структурный подход относит внешние и внутренние факторы в разряд структур второго порядка, тогда возможно вертикальное и горизонтальное структурирование системы факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона.

При решении задач прогнозирования позитивных и негативных ситуаций, особенностью структурного анализа факторов управления и особенностью управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона может применяться методологический аппарат теории катастроф [2].

Следует отметить вывод М.И. Баканова и А.Д. Шеремета о том, что методом анализа является системный комплексный подход в изучении результатов хозяйственной деятельности, в выявлении и измерении противоречивого влияния на них отдельных факторов, в обобщении материалов анализа в виде выводов и рекомендаций на основе обработки специальными приемами всей имеющейся информации о результатах этой деятельности [1, с. 135].

В этом определении подчеркивается необходимость выявления и измерения противоречивого влияния на результаты хозяйственной деятельности отдельных факторов.

Методологически структурный анализ факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона представляет структуру факторов как:

- органическую саморегулирующуюся систему, стремящуюся к гомеостазису и равновесию;
- аналогичную организму самообеспечивающуюся систему, обладающую определенными базисными потребностями и нуждами, без удовлетворения которых невозможно его выживание, сохранение гомеостазиса или равновесия;
- целостность, пребывающую в состоянии постепенного (и непрерывного) наращивания своей сложности и дифференциации своих частей (и функций);
- состоящее из взаимозависимых частей, когда изменения в одной части влекут за собой изменения в других частях.

Очевидно, что управление промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона не может ограничиваться только выявлением действующих факторов и анализом их влияния (воздействия) на хозяйственную деятельность. Необходимо организовать воздействие факторов таким образом, что предотвратить, нейтрализовать действие негативных факторов и стимулировать действие факторов позитивных для обеспечения устойчивости развития РПК и региона в целом. Эти задачи решаются методами факторного синтеза.

Основными задачами синтеза структуры факторов управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона при таком рассмотрении являются:

- синтез структуры факторов управления, соответствующих цели (закону функционирования) создаваемой системы с управлением;
- синтез структуры факторов управления с учетом ограничений по затратам различного вида;
- синтез связей в структуре факторов и факторных воздействий.

Единых методов решения перечисленных задач для всех типов систем на настоящее время не существует. Однако для всех типов систем с управлением признается существование ряда аксиом и принципов управления, знание которых позволяет квалифицированно решать задачи управления с учетом структурированной совокупности факторов управления.

А совокупность структурного анализа и структурного синтеза факторов может быть принята в качестве методологической основы определения параметров факторного воздействия в модели управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона и как основа теоретического и методологического инструментария формирования механизма управления РПК в современных условиях.

При таком подходе ключевой особенностью управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона становится применение такой факторной модели управления РПК в субъекте РФ, когда управление должно осуществляться на основе программ управления факторами и факторным воздействием [5].

Сами программы управления факторами и факторным воздействием следует рассматривать как составную часть стратегического и территориального планирования субъектов Российской Федерации.

Позиционирование элементов стратегического и территориального планирования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, имеющих отношение к управлению промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона, представлено на рис. 1.

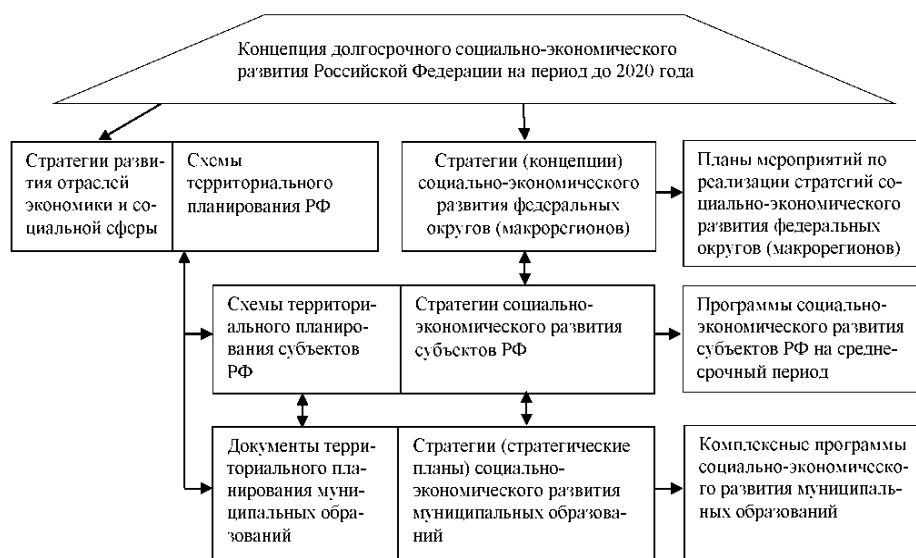


Рис.1. Позиционирование стратегического и территориального планирования в системе стратегического и территориального планирования Российской Федерации (в т.ч. в отношении управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона)

Взаимосвязь стратегического и территориального планирования, программирования развития в субъектах Российской Федерации осуществляется в зависимости от структуры управления регионом, которая, в общем, имеет единую нормативную основу, закреплённую в законодательстве Российской Федерации.

Стратегическое и территориальное планирование, программирование развития в субъектах Российской Федерации осуществляется по общей схеме, представленной на рис. 2. Различие определяется спецификой каждого документа, объекта и субъекта управления.

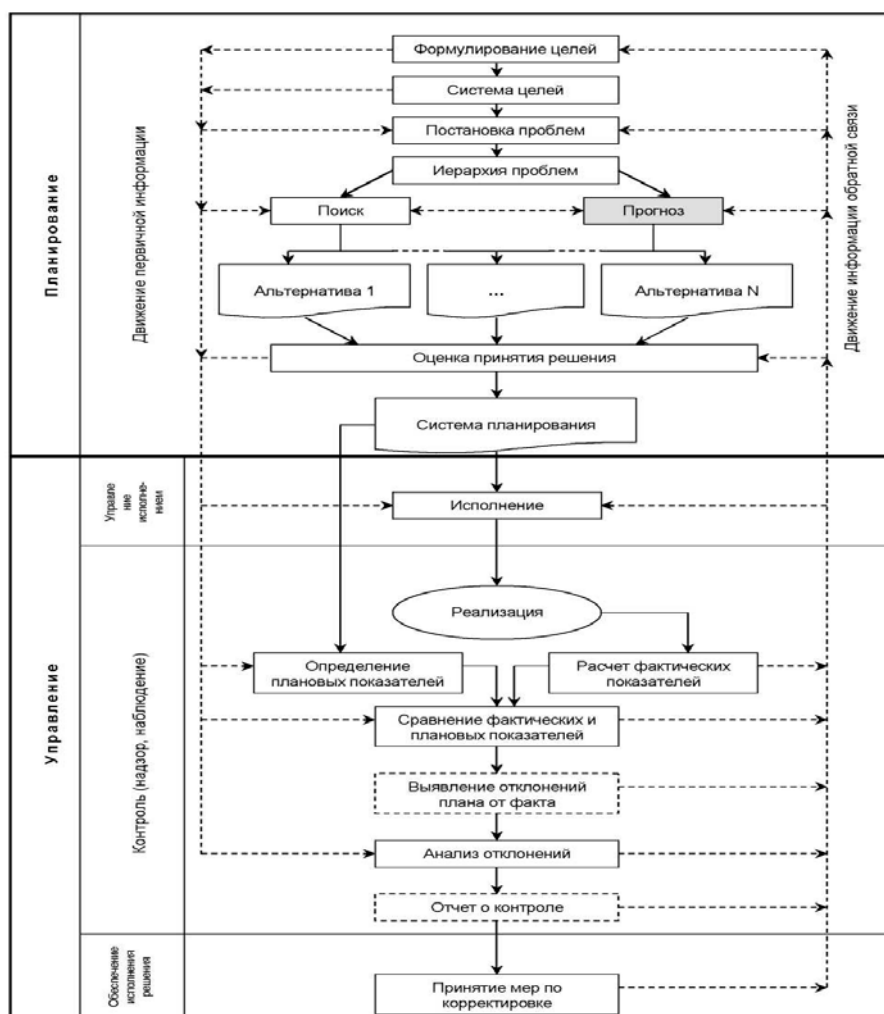


Рис.2. Планирование, прогноз и управление в процессе стратегического и территориального планирования, программирования развития в субъектах РФ

Важно сделать оговорку о том, что в законодательстве Российской Федерации нормативно установлена взаимосвязь документов стратегического и территориального планирования, программирования развития территориальных образований.

Согласно выше изложенному ключевым аспектом управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона является организация оценки и мониторинга факторов и факторного воздействия на развитие РПК и самого субъекта РФ.

Для этого необходимо иметь представление о месте оценки воздействия программ управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона при реализации документов стратегического и территориального планирования в субъекте РФ (рис. 3).

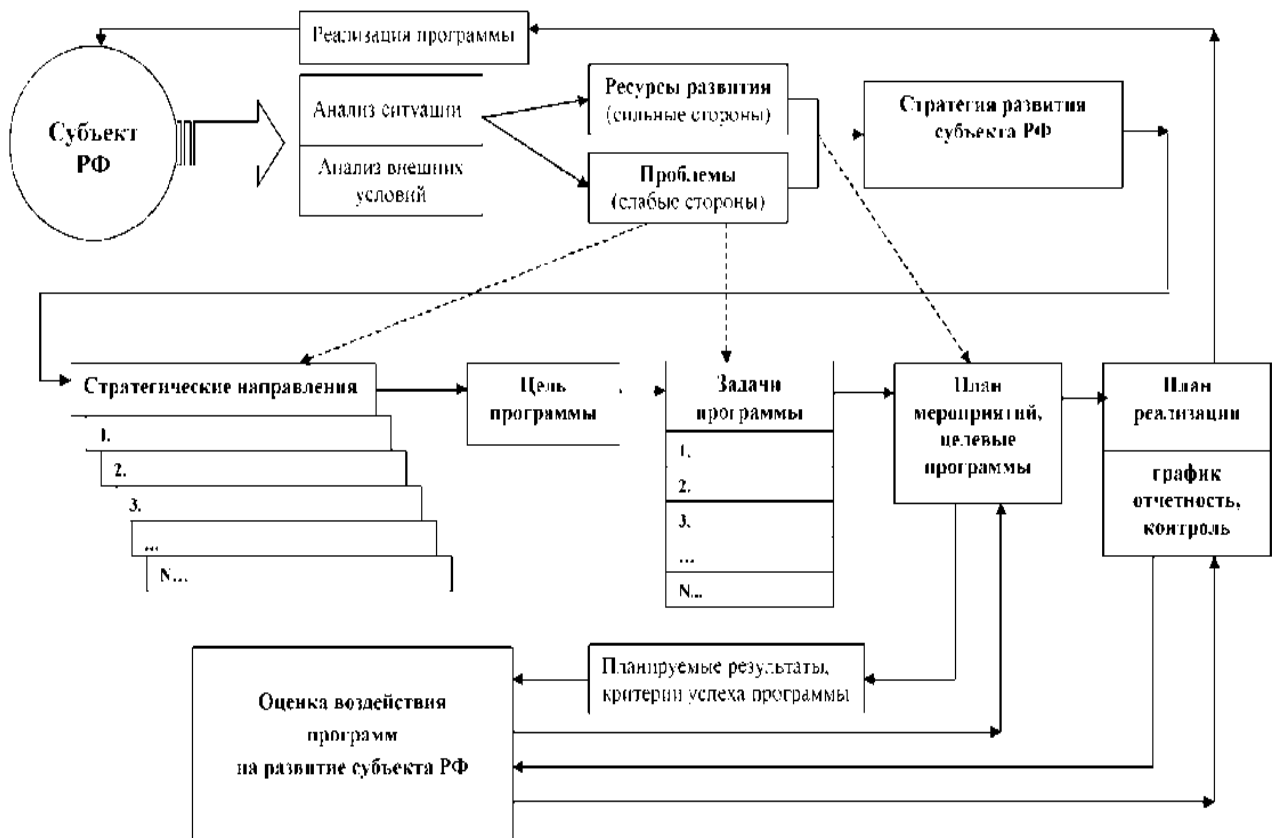


Рис. 3. Место оценки воздействия программ управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона при реализации документов стратегического и территориального планирования в субъекте РФ

Для оценки факторов и факторного воздействия в стратегическом и территориальном планировании, программировании развития субъектов РФ необходимо регламентировать процедуру оценки факторов и факторного воздействия. Примерный регламент оценки факторов и факторного воздействия при разработке и реализации документов стратегического и территориального планирования, программирования субъектов РФ, в т.ч. в отношении РПК, представлен на рис. 4.

Очевидно, что оценка факторов и факторного воздействия должна осуществляться в ходе разработки и реализации документов стратегического и территориального планирования, программирования субъектов РФ на постоянной основе. Она представляет собой систему мониторинга факторов и факторного воздействия в системе управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона.

Управление промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона, имея в своей основе оценочный информационно-мониторинговый механизм, опирающийся на ключевые принципы истинности, проверяемости, полезности, информативности, ценности, как любая система управления имеет также все базовые элементы, к которым относятся: цель создания и функционирования, собственно функции системы, принципы функционирования, кадровые ресурсы, организационная структура, информационное обеспечение, методы и инструменты, обеспечивающие выполнение функции управления.

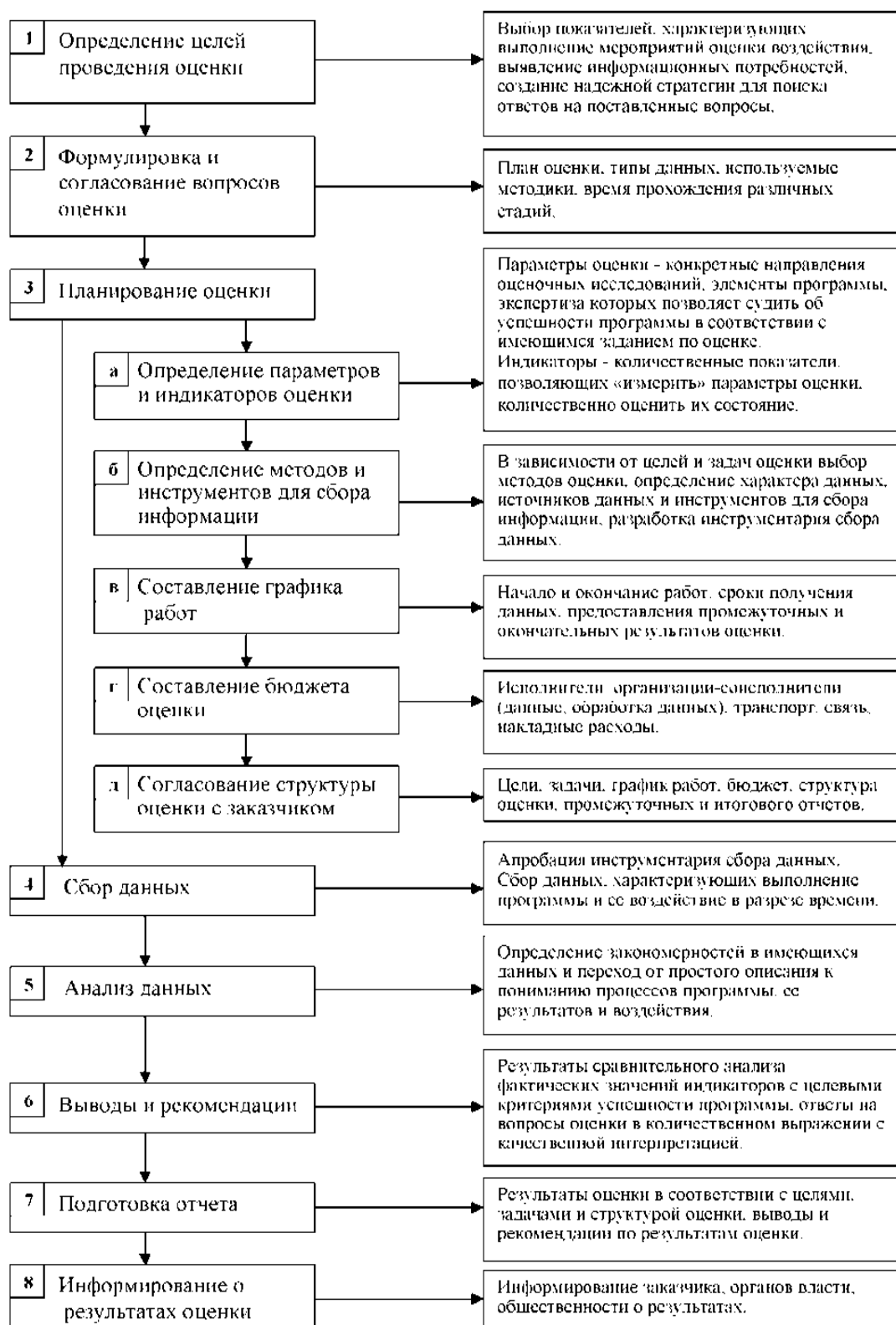


Рис. 4. Регламент оценки факторов и факторного воздействия при разработке и реализации документов стратегического и территориального планирования, программирования управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона

Рассмотренные особенности управления промышленным комплексом в условиях инновационного развития экономики региона дают возможность определять параметры, характеризующие инновационный потенциал предприятий и организаций регионального промышленного комплекса и на его основе перспективы развития РПК и экономики региона.

Список литературы

1. Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2005. 536 с. 135 с.
2. Бурцева А.Д., Воронов М.П. Теория катастроф: подходы к исследованию и применение. // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 8. С. 43–52. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10351> (дата обращения: 21.05.2017).
3. Мишарин Ю.В. Факторы управления инновационной деятельностью предприятий и организаций регионального промышленного комплекса. // Сборник материалов IV международной заочной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития национальной экономики». Пермь, Пермский государственный национальный исследовательский университет, 14 апреля 2017 г.
4. Пыткин А.Н., Мишарин Ю.В. Анализ базовой структуры факторов управления организационно-экономическими системами. // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2013. Выпуск № 4 (19). С. 20–25.
5. Пыткин А.Н., Атаманова Е.А., Загоруйко И.Ю., Мишарин Ю.В. Факторная модель управления организационно-экономическими системами. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. 224 с. Грант РГНФ № 13-12-59006.
6. Руководство GRI G4. Принципы подготовки отчетности и Стандартные элементы отчетности. URL: www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G4-Part-One.pdf. Руководство GRI G4. Инструкция по применению. URL: www.globalreporting.org/resourcelibrary/Russian-G4-Part-Two.pdf (дата обращения: 21.05.2017). 284 с.

FEATURES OF MANAGEMENT OF AN INDUSTRIAL COMPLEX IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMY OF THE REGION

Misharin Yuri Valentinovich, research fellow

E-mail: 1907hb@gmail.com

Perm Branch of the Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 614046, Perm, Baramzina st., 42/2

In article features of management of an industrial complex in the conditions of innovative development of economy of the region, the factors of sustainable development caused by a complex and features of management of development of subjects of the Russian Federation are considered.

Keywords:

management, regional industrial complex, economy of the region, innovation, sustainable development, factors and factor influence.

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ОРГАНИЗАЦИИ

Пестерникова Марина Витальевна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: marinapesternikova@mail.ru

Копылова Елена Андреевна, студент
Электронный адрес: elenaankopylova@gmail.com
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Рассматриваются актуальные вопросы управления реализацией социальных программ в современных организациях нефтегазового сектора экономики. Проанализирован и обобщен опыт управления реализацией социальных программ на одном из крупнейших предприятий Пермского края, определены направления повышения эффективности управления реализацией социальных программ для усиления трудовой мотивации сотрудников предприятия, дальнейшего роста производительности их труда.

Ключевые слова:

социальные программы организации, управление, персонал, трудовая мотивация, производительность труда, эффективность.

Социальные программы, как признает практика современных организаций, являются одним из самых мощных инструментов мотивации персонала, а, следовательно, и роста производительности труда. Сегодня социальные программы организаций представляют собой совокупность научно обоснованных конкретных мероприятий, направленных на решение комплекса социальных, экономических и других проблем, как штатных наемных работников, так и организации-работодателя в целом, которые носят системный характер, связанные с миссией и стратегией развития бизнеса, направленные на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности компании сторон [5, с. 168]. С другой стороны, как процесс, социальные программы организации – это все-таки добровольно осуществляемая организацией деятельность по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества, благотворительная деятельность, а также добросовестная деловая практика [5, с. 169]. Следует подчеркнуть, что основная цель управления социальными программами организации в самом общем виде заключается в создании благоприятной социальной среды, обеспечивающей наиболее полное удовлетворение потребностей сотрудников и членов их семей, и повышение качества жизни [6; 7]. Управление социальными программами, и здесь авторы статьи полностью поддерживают современные подходы, необходимо рассматривать как процесс целенаправленного формирования разносторонних побудительных мотивов сотрудников к труду, применения определенной совокупности стимулов к деятельности по регулированию трудовых и социальных отношений для реализации целей организации путем совпадения ее интересов и интересов работников [2, с. 87].

Анализируя практику функционирования социальных программ, можно выделить следующие их особенности:

- программы функционируют сверх законодательно установленного минимума для социального развития, как самих работников организаций и членов их семей, так и для окружающего сообщества на добровольной основе;

- программы – это специфическая форма социальной защиты работников организаций, которая финансируется из доходов организации, и ее эквивалентный, возмездный характер просматриваются не всегда. Они выступают элементом механизма прямого и адресного перераспределения финансовых ресурсов;
- программы составляют часть системы социально-трудовых отношений, направлены на поддержание и повышение уровня жизни работников;
- программы увязаны с целями и задачами организации, зависят от экономического состояния организации: чем она более финансово обеспечена, тем шире спектр социальных программ;
- программы регулярно пересматриваются, так как активно меняются внешние и внутренние факторы функционирования организации [5, с. 170].

Результативность социальных программ, выполненных организациями, выражается на практике улучшением имиджа на местном и национальном уровне; улучшением взаимоотношений с инвесторами; привлечением высококвалифицированных сотрудников; укреплением конкурентных позиций на рынке; улучшением внутрикорпоративных социально – трудовых взаимоотношений и т.п. [1, с. 141]. Управление социальными программами в организации направлено на:

- изменения в *условиях труда и жизни*, которые приводят к решению социальных проблем персонала. Сюда включаются – охрана труда и улучшение его условий; развитие социально-бытовой инфраструктуры организации; адаптация персонала к меняющейся социально-экономической ситуации;
- формирование и развитие *социальных качеств сотрудников*, и обусловленные этим изменения в их образе жизни. Это предполагает обеспечение профессионального, образовательного и культурного роста уровня персонала; трудовой дисциплины, соблюдения норм и правил труда, поведения; трудовой, общественной, творческой и других видов активности;
- формирование и развитие *социальных общностей* на основе отношений партнерства и взаимной ответственности. Предполагает создание, развитие и изменение в содержании деятельности разного рода общественных структур и объединений работников (профсоюзная организация, совет трудового коллектива, совет акционеров и др.) на основе социального партнерства [9, с. 135].

ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» – одно из крупнейших предприятий сегмента «геологоразведки, добычи нефти и газа», является дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ». Основные виды деятельности компании – операции по разведке, добыче и переработке нефти и природного газа, реализация нефти и нефтепродуктов. В составе предприятия 12 цехов добычи нефти и газа, 3 цеха транспортировки газа, оперативно-диспетчерский центр управления энергосистемой, цех производственного обслуживания. Предприятие владеет 87 лицензиями на пользование недрами с целью поиска, разведки и добычи углеводородов, что позволяет организации иметь долгосрочные перспективы на рынке нефтепродуктов и уверенность в стабильности своей позиции на данном рынке.

Корпоративные ценности:

1. Персонал. Все, что делает Компания, делается людьми и для людей.
2. Экология и технологии. Являясь одним из крупнейших природопользователей в мире, ЛУКОЙЛ неукоснительно следует высочайшим мировым экологическим стандартам и гордится выстроенной системой управления охраной окружающей среды по всем вертикалям управления.
3. Ответственность за жизни людей и вверенные природные ресурсы в регионах деятельности.
4. Открытость и партнерство во взаимодействии с обществом и заинтересованными сторонами.
5. Нравственность. Следуя своему предназначению, ЛУКОЙЛ осуществляет деятельность на основе честности и справедливости, уважительности и порядочности [4].

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» уделяется большое внимание вопросам охраны окружающей среды. В 2016 г. по результатам очередного ресертифицированного аудита ЛУКОЙЛ и 48 организаций Группы «ЛУКОЙЛ» подтвердили соответствие Системы управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды требованиям международного стандарта ISO 14001 (Environmental management system) – системы управления охраной окружающей среды и стандарта OHSAS 18001 (Occupational health and safety management systems) – системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем, в связи, с чем были получены соответствующие сертификаты [4].

Каждое предприятие из Группы «ЛУКОЙЛ» является, в своем роде, градообразующим предприятием. В связи с этим, ЛУКОЙЛ придерживается принципов социального партнерства и считает администрации субъектов РФ и муниципальных образований основными партнерами в решении социально-экономических задач на территориях своего присутствия. С начала 2000-х гг. сложившуюся практику участия в социально-экономическом развитии территорий присутствия Компания закрепляет в Соглашениях о сотрудничестве с краевыми, областными и местными администрациями. В рамках соглашений решается широкий спектр вопросов: экономических, производственных, инфраструктурных, социальных и других, в том числе специфичных для региона. Значительная доля инвестиций в рамках соглашений вкладывается в развитие социальной инфраструктуры в регионах, что включает строительство и реновацию детских садов, школ, спортивных объектов, поликлиник и больниц, учреждений культуры и пр.

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» является лидером нефтедобычи Пермского края, одно из крупнейших предприятий Западного Урала. Входит в тройку лидеров по объему добычи углеводородов среди организаций Нефтяной Компании «ЛУКОЙЛ». Организация работает в 26 административных районах Пермского края, в Татышлинском районе Республики Башкортостан, а также в Троицко-Печорском районе Республики Коми.

Для изучения влияния внешней среды на деятельность Компании используется метод PEST – анализа (табл. 1).

Таблица 1

PEST-анализ Компании

P (POLITICAL)	E (ECONOMICAL)
1. Изменение законодательства в области добычи углеводородов; 2. Изменение государственного влияния в отрасли; 3. Степень государственного вмешательства в регулирование конкуренции; 4. Изменение налогообложения в отрасли (в т.ч. введение дополнительных налоговых сборов)	1. Изменение динамики курса рубля; 2. Изменение стоимости барреля нефти; 3. Снижение покупательной способности клиентов; 4. Повышение цен поставщиков на технику, оборудование, материалы
S (SOCIO – CULTURAL)	T (TECHNOLOGICAL)
1. Влияние СМИ на Компанию (негативные отзывы, уровень позиционирования компании); 2. Изменение в стиле жизни (например, переход на электромобили); 3. Изменение отношения к труду (снижение производительности труда рабочих)	1. Создание новых технологий по добыче и переработке нефти; 2. Создание совершенно нового продукта на рынке; 3. Влияние развития сети Интернет

Как видно из табл. 1, компания подвержена влиянию всех рассматриваемых факторов. Чтобы снизить негативное воздействие, по каждому из факторов необходимо разработать ряд мероприятий, способствующих укреплению позиций Компании на рынке:

Для политических факторов: проведение мероприятий, позволяющих получить льготы при налогообложении; поддержка взаимовыгодных отношений, как с местными органами власти, так и с федеральными государственными организациями;

Для экономических факторов: данная составляющая оказывает наибольшее влияние, поэтому необходимо пересмотреть политику в области ценообразования, сделать продукты более доступными для широких слоев населения;

Для социальных факторов: активное взаимодействие со СМИ; ориентация на запросы потребителей; создание надежной системы стимулирования труда;

Для технологических факторов: вложение средств в разработку передовых технологий, позволяющих снизить себестоимость продукции и повысить производительность труда; детальная проработка Интернет-ресурсов Компании, адаптация их под запросы потребителей данных ресурсов.

Основу любой организации составляют ее работники. В ОАО «ЛУКОЙЛ» работает многонациональный коллектив. Работники являются главной ценностью Компании. Качество персонала, возможности для раскрытия талантов и способностей работников, умение использовать их на пользу Компании и самого работника – непреложное условие разнонаправленных успехов Группы «ЛУКОЙЛ». Система управления персоналом определяется Политикой управления персоналом, Социальным кодексом, а также Функциональной стратегией управления персоналом.

Политика управления персоналом основана на устойчивой корпоративной культуре и системе корпоративных ценностей и обуславливает меры, направленные на:

1. мотивацию работников к достижению целей, намеченных в стратегии Компании;
2. определение критериев по оценке степени достижения целей;
3. вознаграждение и поощрение сотрудников.

Главная задача Политики управления персоналом заключается в создании такой системы управления кадрами, при которой Компания будет иметь статус «предпочтительного работодателя» на рынке труда.

На 31.12.2016 списочная численность работников ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» составила 4 468 человек. Молодежь в возрасте до 30 лет (включительно) составляет 26% от числа работающих. Средний возраст работающих 39 лет. Уровень текучести кадров за 2016 г. составил 2,5% [4].

Важным направлением для ЛУКОЙЛа является молодежная политика, направленная на привлечение молодых работников и развитие их профессионального потенциала. Компания участвует в профориентации школьников и студентов, организуя для них экскурсии на производство и дни открытых дверей. Компания сотрудничает с рядом вузов, которые рассматриваются в качестве стратегических партнеров.

Далее изучения положения организации выполняется SWOT-анализ – анализ по выявлению ее сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, а так же их дальнейшего влияния на деятельность Компании (табл. 2).

Таблица 2

SWOT-анализ Компании

	Сильные стороны:	Слабые стороны:
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество продукции; 2. Международный уровень Компании; 3. Высококвалифицированный персонал; 4. Передовые практики реализации социальных программ; 5. Использование инновационных технологий; 6. Надежная репутация; 7. Наличие газо- и нефтепроводов; 8. Наличие международных сертификатов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая мотивация работы сотрудников; 2. Несовершенная система документооборота; 3. Низкая эффективность социальных программ; 4. Присутствие Компании не на всех зарубежных и отечественных рынках; 5. Присутствие АЗС не во всех регионах России; 6. Загрязнение окружающей среды

	<p>9. Разработана и утверждена Стратегия развития Компании;</p> <p>10. Разработана и утверждена Программа работы с молодыми специалистами;</p> <p>11. Разработан и функционирует Социальный Кодекс</p>	
<p>Возможности:</p> <p>1. Высокий уровень запасов;</p> <p>2. Нарастивание объемов нефтедобычи;</p> <p>3. Развитие и внедрение новых технологий;</p> <p>4. Смягчение налогообложения;</p> <p>5. Выход на новые рынки;</p> <p>6. Сотрудничество со школами и ВУЗами для привлечения высококвалифицированных специалистов.</p>	<p>1. Заключение договоров сотрудничества с новыми международными партнерами;</p> <p>2. Разработка новых месторождений;</p> <p>3. Производство новых видов продукции;</p> <p>4. Повышение эффективности управления социальными программами</p>	<p>1. Усовершенствование системы документооборота;</p> <p>2. Разработка технологий для защиты окружающей среды;</p> <p>3. Расширение территорий распространения продуктов;</p> <p>4. Создание АЗС в больших регионах РФ;</p> <p>5. Внедрение новых систем мотивации сотрудников</p>
<p>Угрозы:</p> <p>1. Снижение стоимости барреля нефти;</p> <p>2. Введение санкций на поставку необходимого оборудования;</p> <p>3. Выход конкурентных предприятий на новые рынки сбыта, в т.ч. и зарубежные;</p> <p>4. Повышение ставки налогообложения на деятельность;</p> <p>5. Переход клиентов к конкурентам;</p> <p>6. Потеря высококвалифицированных специалистов</p>	<p>1. Разработка и использование инновационных технологий в работе с новыми клиентами;</p> <p>2. Разработка технологий для замещения зарубежных технологий и деталей отечественными;</p> <p>3. Разработка программ для развития приверженности персонала к компании;</p> <p>4. Разработка технологий снижения себестоимости барреля нефти</p>	<p>1. Мониторинг деятельности компаний конкурентов;</p> <p>2. Повышение мотивации сотрудников для сокращения вероятности их ухода;</p> <p>3. Поиск зарубежного стратегического партнера;</p> <p>4. Продвижение товаров на новые рынки только с высоким уровнем качества</p>

По результатам проведенного анализа можно акцентировать внимание и усилия по развитию сильных сторон компании и устранению негативных факторов. Оперативное руководство и стратегическое планирование позволят избежать возникающих угроз и использовать все возможности, появляющиеся во внешнем окружении. Проведение мероприятий по предотвращению негативных воздействий как внутреннего, так и внешнего характера позволит организации сохранять свою финансовую устойчивость и выходить на целевые показатели эффективности деятельности.

Все социальные программы Компании развиваются по двум направлениям:

1. решение внутренних проблем;
2. решение проблем внешних, выходящих непосредственно за пределы хозяйственной деятельности [5, с. 170].

Понимая степень ответственности перед обществом за обеспечение безопасности и здоровья персонала, ЛУКОЙЛ в своей работе руководствуется самыми высокими стандартами в области охраны труда.

Сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является приоритетной задачей Компании. Для ее решения организация применяет весь комплекс мероприятий, предусмотренным действующим законодательством, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

По результатам специальной оценки условий труда Компания в полном объеме предоставляет работникам компенсации за вредные условия труда в виде сокращенной рабочей недели, дополнительного отпуска, оплаты труда в повышенном размере в зависимости от установленной степени вреда здоровью на рабочем месте.

В числе прочих компенсаций, предоставляемых работникам ЛУКОЙЛ, следует выделить:

1. бесплатное обеспечение за счет работодателя качественной, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
2. бесплатную выдачу по действующим нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств;
3. обеспечение рабочих мест питьевой водой, а рабочих горячих цехов и участков – газированной соленой водой и др.;
4. обеспечение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и углубленных медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбам работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работником на время прохождения медосмотров места работы и среднего заработка;
5. организация профессиональной переподготовки и предоставление другой работы работникам, имеющим медицинские противопоказания для ранее выполняемых ими работ.

При приеме на работу, при проведении инструктажей по охране труда работники информируются о:

1. применяемых в производстве вредных веществ;
2. наличии на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов;
3. существующем риске повреждения здоровья и материалах специальной оценки условий труда;
4. полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
5. причинах производственного травматизма.

Компания проводит планомерную работу по улучшению условий труда на рабочих местах. Основным инструментом оценки условий труда и управления ими является процедура, регламентированная для этих целей российским законодательством, – специальная оценка условий труда (СОУТ). По состоянию на 1 января 2016 г. в российских организациях Группы «ЛУКОЙЛ» более 95% рабочих мест охвачены либо СОУТ, проведенной в течение 2014–2015 гг., либо аттестацией рабочих мест по условиям труда, действие которой не истекло. Из них на долю СОУТ приходится более двух третей рабочих мест Компании. За 2016 г. затраты на организационно-технические мероприятия по выполнению «Программы промышленной безопасности, улучшения условий труда и охраны труда, предупреждения и ликвидации ЧС на предприятиях ПАО «ЛУКОЙЛ» на 2016 г.» составили более 600 млн руб.

Помимо создания безопасных условий труда, Компания стремится создать эффективную систему общего вознаграждения, целью которой является привлечь, удержать и мотивировать работников, чья квалификация и результативность обеспечат успешное выполнение Компанией своей миссии и достижение бизнес-целей с минимальными затратами.

Нематериальное вознаграждение включает как государственные награды (звания, почетные грамоты), так и корпоративные (знаки отличия, призы за победу в конкурсах «Лучший по профессии»). Компания поддерживает и развивает систему нематериального вознаграждения. Материальное вознаграждение включает прямое материальное вознаграждение и не прямое материальное вознаграждение. Прямое материальное вознаграждение состоит из фиксированной части (базовая зарплата и дополнительные выплаты) и переменной части (годовые и долгосрочные премиальные выплаты, в том числе программы участия в прибыли и акционирование) [2, с. 99]. Непрямое материальное вознаграждение включает программы социальной защиты работников (в том числе обязательные, или государственные, программы и добровольные, или корпоративные, программы) и программы дополнительных льгот

(дополнительные льготы, доступные всем работникам, и дополнительные льготы для отдельных категорий работников) [2, с. 99].

Размер прямого материального вознаграждения каждого работника Компании зависит от следующих факторов:

1. относительного веса его должности, отраженного в ее принадлежности к определенному должностному разряду;
2. уровня его профессиональной компетентности, отраженного в положении зарплаты данного работника внутри диапазона оплаты, установленного для его должностного разряда;
3. продемонстрированной им эффективности работы и достигнутых результатов за определенный период, отраженных в размере его премиальных выплат за этот период;
4. уровней оплаты сопоставимых должностей на рынке труда, предоставляемых компаниями-конкурентам, и целевого (желательного) положения ОАО «ЛУКОЙЛ» на конкурентном рынке труда для данного уровня или группы должностей.

В 2016 г. значение среднемесячной заработной платы на одного работника в целом выросло по сравнению с 2015 г. годом на 9,7% [4]. Размер переменной части общего прямого материального вознаграждения зависит от достижения Компанией в целом, ее отдельными подразделениями, организациями, группами и коллективами работников, отдельными работниками ПАО «ЛУКОЙЛ» согласованных целей и задач. Система премиальных выплат служит для поощрения, как достижения индивидуальных целей, так и ответственности за достижение коллективных и корпоративных целей, и задач, что осуществляется путем сбалансированного сочетания индивидуальных, коллективных и общекорпоративных элементов в премиальных выплатах работников. Непрямое материальное вознаграждение, предоставляемое Компанией в форме программ социальной защиты работников и программ дополнительных льгот сверх обязательного государственного обеспечения, является неотъемлемой частью системы общего вознаграждения и учитывается Компанией при оценке привлекательности и конкурентоспособности предоставляемого общего вознаграждения. Дополнительные льготы, предоставляемые ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» сверх установленных законодательством, имеют целью повышение привлекательности пакета общего вознаграждения, предоставляемого Компанией для привлечения, мотивирования и удержания работников. Набор дополнительных льгот каждого работника определяется его должностным уровнем, особенностями региона, в котором он работает, характером его деятельности, его принадлежностью к определенным защищаемым группам персонала и другими параметрами. Список и правила предоставления дополнительных льгот зависят от тенденций на рынке труда, финансовых возможностей Компании, приоритетов политики управления персоналом и могут быть изменены Компанией.

Социальная политика реализуется в соответствии с действующим законодательством и в рамках выполнения обязательств, объявленных в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ» и закрепленных в:

1. Соглашении между работодателем и профобъединениями ОАО «ЛУКОЙЛ»;
2. Коллективном договоре ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» на 2015–2017 гг.

Компания сфокусирована на решении приоритетных социальных задач, уделяя большое внимание социальным аспектам устойчивого развития. Основные социальные программы на сегодняшний день действуют в сфере:

- охраны здоровья (включая добровольное медицинское страхование работников);
- оказания помощи работникам в приобретении собственного жилья;
- социальной поддержки женщин и семей с детьми;
- негосударственного пенсионного обеспечения;
- выплат пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам;
- оказания первичной медико-санитарной помощи в здравпунктах организации;
- профилактических мероприятий.

Анализируя эффективность реализации социальных программ в Компании, можно отметить, что социальные программы – это скорее некий фиксированный набор выплат и

льгот, который сотрудник может получить за определенные свершившиеся события, такие как: вступление в брак, рождение ребенка, выход в декрет, посещение ребенком детского сада, выход на пенсию и т.д. Так же работник обязательно получает полис добровольного медицинского страхования, возможность получения средств на улучшение жилищных условий и получение выплат как молодому специалисту при устройстве на работе. Для того, чтобы получить ту или иную выплату, у работника должно что-то, во-первых, произойти, а во-вторых, он должен предоставить документы, подтверждающие это. Но что, если работник уже достаточно много лет работает в Компании и у него нет детей, которые ходят в сад, он не вступает в брак или не выходит в декрет, а из очереди на получение средств для улучшения жилищных условий его уже давно исключили? Он просто не может претендовать на получение каких-либо социальных выплат, которые, возможно, так ему необходимы, да и работает он ничуть не хуже других. Следовательно, у работника, в такой ситуации, снижается мотивация к выполнению своей работы в установленные сроки и на высоком уровне качества и производительность труда.

Каждая проблема требует своего своевременного решения, поэтому в данном случае предлагается внедрить в Компании новую систему управления социальными программами, которая будет основана на принципе «кафетерия». На сегодняшний день большую популярность и развитие в практике западных компаний получила новая система компенсаций и льгот. По своей сути эта система напоминает кафетерий, когда человек приходит и самостоятельно выбирает то, что он хочет. Он ограничен в данном случае лишь имеющимися ресурсами и тем ассортиментом, который ему предлагается. Именно поэтому новый принцип был назван «принцип «кафетерия». Впервые эта система была предложена Р. Марром из Мюнхенского университета [8, с. 92] Принцип основан на том, что каждому работнику можно выбрать необходимые специальные льготы с учетом его уровня квалификации, должности, опыта работы и заслуг перед компанией, а не получать готовый пакет [3]. Формат «кафетерия» позволяет получать выгоды не только работнику, но и экономить денежные средства на невостребованные льготы и целевом распределении бюджета [3]. Ведь как показывает практика, в большинстве случаев социальный пакет содержит одинаковый набор услуг, который не всегда актуален для каждого сотрудника. Получается, что сотрудники не пользуются предоставленными им льготами, а компания теряет деньги на невостребованные выплаты. Чтобы учесть различные потребности сотрудников, разрабатывается гибкая программа бонусов и льгот. Каждый сотрудник выбирает себе определенные льготы из общего перечня в рамках установленного лимита. Сам механизм определения лимитов выглядит следующим образом: сотрудники зарабатывают баллы или «виртуальные деньги», которые после могут обменять на дополнительные блага. Процесс получения и накопления баллов таков:

- Перед сотрудником ставятся задачи по технологии SMART.
- За выполнение задач в установленные сроки сотрудник получает определенное количество баллов. Чем выше качество выполненного задания, тем больше баллов он получит.
- Баллы зачисляются на электронный счет сотрудника.
- Сам электронный счет доступен на внутреннем сайте компании (Инtranет), где у каждого сотрудника есть свой Личный кабинет. Здесь сотрудник может выбрать интересующие его услуги и тем самым перевести накопленные баллы в дополнительные блага.

Соответственно, чем больше и эффективнее работает сотрудник, тем больше баллов он получает на свой электронный счет, и тем больше услуг он может «оплатить». Величина накопленных баллов в данном случае не ограничена и может быть даже выше, чем у руководителя. Все блага в данной системе делятся на базовые и дополнительные. Базовые блага – это те блага, которые сотрудник будет получать независимо от того, как он работает и сколько баллов у него есть. В эту категорию включены, например, такие выплаты, как ДМС и страхование жизни. Это является обязательным условием, ведь одной из ключевых потребностей человека является безопасность его жизни. Все остальные компенсации можно отнести к дополнительному пакету, на основе которого сотрудник будет формировать список своих предпочтений. В зависимости от того, на какой должности сейчас находится сотруд-

ник, ему будет предложен перечень льгот, из которых он сможет выбрать и, впоследствии, «выкупить» их за заработанные баллы, формируя тем самым свое собственное «меню».

Принцип «кафетерия» на данный момент не так широко распространен в России, но он достаточно привлекателен как для работодателя, так и для самого сотрудника, а его эффективность может дать хорошие результаты: позволит не только повысить мотивацию сотрудников к эффективному труду, но и сократить затраты организации, что, соответственно, увеличит ее прибыль.

Список литературы.

1. Корпоративная социальная ответственность: учебник под ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. М.: КНОРУС, 2016. 320 с.
2. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапичина. СПб: ООО «Книжный дом», 2007. 240 с.
3. Мотивация по принципу кафетерия. URL: <http://sarafan.good-peoples.ru/>.
4. ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». URL: <http://perm.lukoil.ru/ru/>.
5. Погосян М.С. Социальные программы в социальной политике организации // Социально-политические науки. 2012. №1. С.168–171.
6. Социальная политика компании: введение, термины, виды социальных программ. URL: <http://www.hr-journal.ru>.
7. Социальные программы в организации: баланс интересов. URL: <http://www.ieay.ru>.
8. Управление мотивацией персонала. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. (в таблицах, схемах, текстах, кейсах) М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. 128 с.
9. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие /Н.Н. Богдан, Т.В. Климова. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2007. 204 с.

CURRENT ISSUES OF MANAGING THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL PROGRAMS OF THE ORGANIZATION

Pesternikova Marina Vitalyevna, Ph. D, assistant professor

E-mail: marinapesternikova@mail.ru

Kopylova Elena Andreevna, student

E-mail: elenaankopylova@gmail.com

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

The article discusses current issues of managing the implementation of social programs in modern organizations of the oil and gas sector. The experience of managing the implementation of social programs at one of the largest enterprises of Perm Krai has been analyzed and summed up. The directions for increasing the effectiveness of managing the implementation of social programs to enhance the motivation of employees of the enterprise and further increase their productivity have been identified.

Keywords:

social programs of the organization, management, personnel, motivation, productivity, efficiency.

КЛИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ РЫНОЧНЫХ СТРУКТУР

Сайдашева Венера Адгамовна, к.т.н., доцент

Электронный адрес: veneras15@mail.ru

Институт управления, экономики и финансов Казанского (Приволжского) федерального университета,
420015, г. Казань, ул. Бутлерова, 4

Представлен краткий анализ выявленной потребности российских компаний в CRM-системах. Выявлена роль современных информационных технологий в функционировании современных предпринимательских структур. Обоснованы причины внедрения клиенто-ориентированного подхода к функционированию корпоративных рыночных структур. Представлены результаты маркетингового исследования по оценке качества работы с клиентами и выявлены пути повышения качества обслуживания.

Ключевые слова:

корпоративные рыночные структуры, предпринимательство, информационные технологии, маркетинговые исследования, программные продукты, клиенты.

Современный этап становления и развития информационной экономики характеризуется внедрением и существенным влиянием новых технологий на стратегическую конкурентоспособность корпоративных рыночных структур и сферы предпринимательства в целом. Наполнение рынка разнообразными коммерческими предложениями и постоянное увеличение субъектов предпринимательства обостряют конкуренцию, что стимулируют повышение эффективности за счет оптимизации и автоматизации бизнес-процессов. Эффективность внедрения современных информационных технологий (ИТ) обусловлено двумя основными причинами: во-первых, успешные торговые сети и другие корпоративные структуры все больше укрупняются; во-вторых, выбранный формат торговых предприятий (супермаркеты, гипермаркеты) предопределяет значительный объем и скорость движения материальных и информационных потоков. Кроме того, в процессе сбытовой деятельности постоянно возникают проблемы, связанные с наличием простоев при складировании, перевалке и транспортировке грузов, с необходимостью реорганизации работы с поставщиками и другими контрагентами таким образом, чтобы все компоненты системы товародвижения поступали в нужном объеме, в нужное место и время, минуя излишние этапы хранения и перевалочные пункты. Проблемы корпоративного бизнес-менеджмента тем более необходимо разрешать, поскольку в настоящее время наиболее явные очаги конкуренции разгораются между группами независимых производителей, дистрибьюторов и ритейлеров, что есть не что иное, как цепи поставок. Вместе с тем следует отметить, что тенденция к формированию конгломерированных структур позволяет за счет консолидации капитала и экономии на общих и транзакционных издержках в условиях централизации функций, осуществлять инвестиции в инновационную составляющую предпринимательства. Захват конгломерированными структурами значительной доли рынка предоставляет перспективу для дальнейшей интервенции в рыночные сегменты, однако вместе с тем возрастает и уровень конкуренции, что формирует основание для внедрения и совершенствования инфо-коммуникационных технологий в целях реализации интегрированного подхода к координации бизнеса. Таким образом, для реализации мероприятий по внедрению в бизнес инфо-коммуникационных технологий имеются следующие причины [3, с. 74]:

1. Обретение конкурентных преимуществ за счет «быстрого отклика» на корректировку управленческих решений.
2. Возможность внедрения и эффективного применения логистических подходов, в частности интегрированной логистики, в формировании и функционировании транспортно-складского комплекса.
3. Перспективы активного участия субъектов рынка в формировании управляемых цепей поставок в условиях глобализации экономики.
4. Реальная перспектива обретения статуса «капитана канала» распределения, что, в свою очередь, предоставляет возможность влияния на остальных участников канала товародвижения.
5. Реализация клиенто-ориентированного подхода посредством CRM-технологий в условиях рынка покупателя.
6. Повышение уровня сервиса и качества обслуживания клиентов как в сфере B2B, так и B2C.
7. Устойчивые тенденции развития электронной коммерции в глобальном масштабе.
8. Все более широкое использование омниканальной модели сбыта.

В ряду активно функционирующих корпоративных рыночных структур довольно успешны на региональных рынках межотраслевые холдинги. При этом велика роль коммерческого банка, внедряемого в холдинг, как правило, для профессионального управления его торгово-промышленными активами. При наличии сложной многопрофильной корпоративной структуры неизбежно возникают проблемы интеграции и эффективного оперативного взаимодействия при одновременном сохранении гибкости системы.

Для корпоративных рыночных структур, как свидетельствует практика, эффективно использование современных, в том числе и новых программных продуктов, способных ускорить принятие управленческих решений и повысить качество обслуживания потребителей. Современный рынок программных продуктов для бизнеса емок и наполнен разнообразными решениями как для крупных, в том числе конгломерированных структур, так и для сферы малого бизнеса; как для off-line, так и для on-line торговли. Среди них следует отметить: «МойСклад», «АТОЛ:Свой Магазин», «ЕКАМ», «WORKABOX», «Эвотор», «TradeMaster», «R-keeper», «R-keeper 6100», «SAP», «Каркас» и другие [4]. Внедрение информационно-коммуникационных технологий предоставляет корпоративным рыночным структурам возможность успешно реализовывать логистические, маркетинговые и клиенто-ориентированные подходы к организации бизнеса.

Возрастают также требования к используемым ИТ-системам: они должны быть комплексными, содержащими всю актуальную информацию в единой базе данных и обеспечивающими возможность оперативного получения необходимых данных обо всех аспектах деятельности корпоративной структуры. Показательным примером информационного обеспечения коммерческой деятельности с такими качественными характеристиками может служить британская компания «Tesco».

До настоящего времени наиболее распространенной CRM-системой среди программных продуктов считается продукция компании SalesLogix. С 2012 г. CRM-системы этого производителя внедряют «Юникредитбанк», «ОТП-банк» и другие. Тройка лидеров по количеству внедрений определилась в 2015 г., когда банковскому сектору свой продукт предложил Microsoft. CRM-система Microsoft Dynamics CRM учла основные недостатки конкурентов и предложила отраслевые решения для отдельных сервисных продуктов (например, отдельные приложения для корпоративного, ипотечного кредитования, а также по сбору проблемной задолженности). Microsoft CRM установлен и успешно функционирует в банке «Возрождение», «Пробизнесбанке», МБРР, «Национальном резервном банке» и ряде менее крупных. Кризис 2008 г. заставил коммерческие структуры сокращать издержки, но от программ внедрения CRM-систем большинство все же не отказалось: вложения начали окупаться уже через 2 г. В итоге в настоящее время рынок CRM-систем в банковском секторе в России поделится SalesLogix, Oracle Siebel CRM и Microsoft Dynamics CRM. Как отмечалось вы-

ше, установка и настройка программного обеспечения лишь небольшая часть управленческой работы, которую необходимо реализовать, модернизируя существующую систему. Обобщенные результаты проведенных маркетинговых исследований в определении потребности в CRM-системах и выделению бюджета на них по субъектам предпринимательской деятельности, представлены ниже.

В целом, как показали результаты маркетинговых исследований, расходы российских компаний на информационные технологии имеют тенденцию к увеличению - это отметили 63% опрошенных. О том, что бюджет на приобретение и внедрение информационных технологий уменьшается, заявили только 33% опрошенных респондентов. Вместе с тем каждый второй IT-руководитель считает, что в настоящее время его предприятие, функционируя на конкурентном рынке, недостаточно (и в финансовом отношении, и организационно) вкладывается в информационные технологии. Количественные оценки платежеспособного спроса на CRM-системы в России провести довольно трудно, однако информационное агентство «Коминфо Консалтинг» попыталось выделить долю затрат на CRM-решения в IT-бюджете отечественных организаций и оценить их платежеспособный спрос. По данным исследовательской компании российские компании тратят на внедрение IT от 0,5% до 4% от своего оборота. Но при этом издержки на внедрение CRM-решений, по данным за 2016 г., значительно ниже – от 0,1% до 0,8% [1]. Результаты аналитики исследовательского агентства «Коминфо Консалтинг», выявили, что в целом невелик объем денежных средств, которые российские предприятия готовы отдать за CRM-системы (менее 1000 долл. 72%, от 1000 до 5000 долл. – 14%, 5000–20000 долл. – 9%, 20000–100000 долл. – 4%, более 100000 долл. – 1 %) [1].

В действительности успешность внедрения CRM-системы в сравнительно небольшой степени зависит от выбранного программного обеспечения. Если в корпоративной структуре профессионально и эффективно выстроены бизнес-процессы и IT-менеджеры активно используют принципы клиенто-ориентированного подхода к рынку, то автоматизация в любом случае повысит качество обслуживания клиентов и даст положительные результаты независимо от того, какой именно программный продукт будет выбран для внедрения. Именно поэтому основной объем работ по взаимодействию с клиентами с целью снижения транзакционных издержек составляет изменение существующей стратегии работы, перестройка ключевых бизнес-процессов и корпоративной культуры коммерческой организации.

Исходя из обозначенных целей внедрения CRM-систем в деятельность субъектов рынка можно выделить их основных пользователей.

Очевидно, что наиболее востребованными CRM-системы стали у работников подразделений, отвечающих в корпоративной структуре за взаимоотношения с клиентами. Так называемые «клиентские менеджеры» обладают собственной базой деловых контактов, которую ведут при помощи почтового клиента Outlook, программ MS Excel или MS Access. CRM-система дает возможность отслеживать все действия в отношении клиента, при этом сохраняя всю историю взаимодействия с ним. Это позволяет оперативно проанализировать запросы клиентов и их периодичность с тем, чтобы иметь возможность эффективно прогнозировать их дальнейшие потребности и предложить сервисный продукт еще до обращения клиента в организацию, что будет стимулировать формирование лояльности клиентов к организации и увеличит доходность совместного бизнеса.

Выиграют от внедрения CRM-систем и руководители клиентских менеджеров, у которых появится возможность контролировать не только результаты, но и непосредственно процесс профессиональной деятельности подчиненных. Руководитель сможет отслеживать как количество телефонных звонков, сделанных менеджером за рабочий день, так и выполнение им квартального плана. Аналитическая составляющая позволит руководителю выгружать данные по заключенным коммерческим сделкам, а сохранение всех данных в системе понизит степень зависимости от базы деловых контактов отдельных менеджеров. Появление CRM-системы также оптимизирует и облегчит работу бэк-офиса.

Проведение исследований удовлетворенности среди клиентов коммерческих организаций позволяют выявить факторы, в наибольшей степени, влияющие на общую удовлетво-

ренность клиентов, на уровень их лояльности и выявить их предпочтения [4]. В целях выявления потребительских предпочтений проведен анализ качества обслуживания клиентов в ряде коммерческих организаций. При этом выявлено, что существует множество методик исследования удовлетворенности, но наиболее распространенным и доказавшим эффективность методом исследования удовлетворенности потребителей является SERVQUAL (от service quality-качество сервиса).

При оценке качества работы с клиентами в сервисной деятельности используют следующие основные критерии:

1. Материальность (M1–M5) – материально-техническая оснащенность коммерческой организации и ее квалификационный состав;

2. Надежность (N6–N7) – выполнение обещаний, данных потребителю по качеству и своевременности исполнения, а также престиж сервисной организации в целом;

3. Отзывчивость (O8–O10) – профессионализм и дисциплинированность трудового коллектива, особенно работников front-офиса;

4. Убеденность (U11–U13) – вежливость и тактичность членов коллектива, их компетентность, уверенность и внимательность к потребителю;

5. Сочувствие (C14–C17) – индивидуальный подход к потребителю, понимание его нужд декларирование и выражение заботы о нем.

Метод основывается на опросе клиентов, в рамках которого респонденты должны указать рейтинг нескольких характеристик (используя пятибалльную шкалу Лайкерта: 5 баллов – полностью согласен, 1 балл – полностью не согласен, 2, 4, 5 – близкие по значению) предоставляемого сервиса, сгруппированных по основным измерениям обслуживания [4].

В целях выявления предпочтений различных категорий клиентов и восприятия качества обслуживания в сервисной организации проведено маркетинговое исследование и осуществлена систематизация полученных данных.

В анкетировании участвовали представители различных сегментов рынка: рабочие (служащие), клиенты зрелого возраста (пенсионеры), студенты и коммерческие клиенты. Было сделано допущение, что к рабочим (служащим) относятся следующие категории потребителей: специалисты с высшим образованием и частные предприниматели с личным доходом ниже 15000 руб. ежемесячно, специалисты со средним образованием, рабочие, водители, домохозяйки, военнослужащие. К коммерческим клиентам были отнесены: директора, руководители высшего звена, руководители среднего звена коммерческих организаций, специалисты с высшим образованием и частные предприниматели с личным ежемесячным доходом выше 15000 руб. Состав респондентов наглядно представлен на рис. 1.



Рис. 1. Группы респондентов (потребителей)

Из полученных в ходе анализа данных составлена адаптированная матрица, позволяющая анализировать результаты по двум осям координат – «важность» и «коэффициенты качества» (рис. 2).

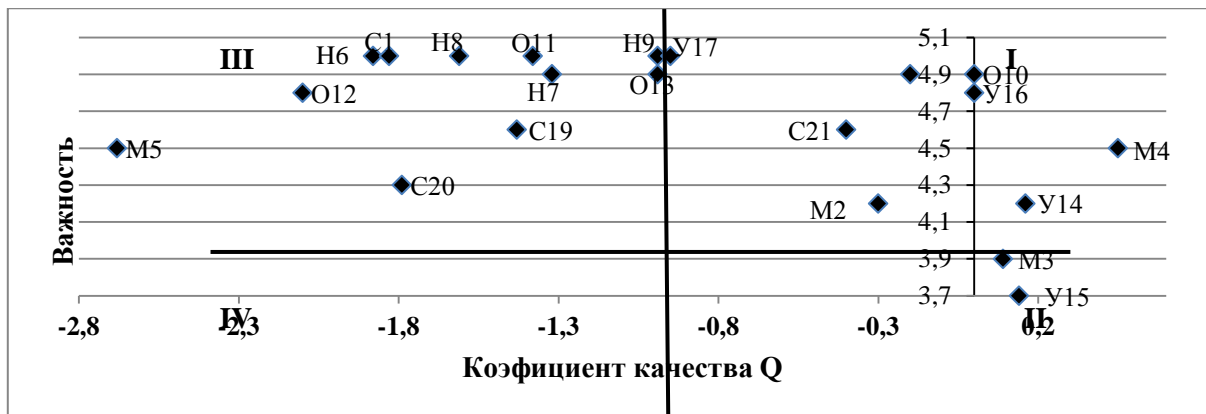


Рис. 2. Расположение критериев обслуживания на координатной плоскости

В ходе исследования большинство показателей оказались в квадранте III, что свидетельствует о превышении уровня ожиданий над уровнем восприятия клиентов. Это такие показатели как надежность и отзывчивость. Н6 (коммерческая организация предоставляет услуги к назначенному времени); Н7 (если у клиентов появляются проблемы, то представители коммерческой организации искренне пытаются их решить); Н8 (у коммерческой организации надежная репутация); Н9 (онлайн продажи соответствуют всем необходимым требованиям); О11 (коммерческая организация оказывает услуги быстро и оперативно); О12 (сотрудники коммерческой организации всегда помогают клиентам), О13 (сотрудники коммерческой организации быстро реагируют на просьбы клиентов). Сочувствие: С18 (к клиентам в коммерческой организации применяется индивидуальный подход); С19 (сотрудники коммерческой организации принимают личное участие в решении проблем клиентов); С20 (сотрудники коммерческой организации знают потребности своих клиентов). Материальность: М5 (в предприятиях отсутствует очередь). В целях поддержания доверительных отношений с клиентом любой функционирующей сервисной организации необходимо обеспечивать высокий уровень лояльности и по этим критериям.

Наиболее высокими показателями оказались (восприятие превысило ожидание): М4 (внешний вид информационных материалов коммерческой организации привлекателен); М3 (сотрудники опрятны, имеют привлекательный внешний вид); У1 (при общении с сотрудниками коммерческой организации, Вы чувствуете себя безопасно); У2 (между клиентами и сотрудниками коммерческой организации существует атмосфера доверия и взаимопонимания); О1 (сотрудники коммерческой организации дисциплинированы и вежливы), У3 (сотрудники коммерческой организации вежливы при общении с клиентами). По показателю У17 уровень ожидания и уровень восприятия совпали (руководство коммерческой организации оказывает всестороннюю поддержку сотрудникам для эффективного обслуживания клиентов). Таким образом, исследование выявило, что более требовательным сегментом коммерческой организации является высокодоходный клиент, а наиболее лояльным – клиенты пенсионного возраста. В ходе исследования также выявлено, что предпочтения клиентов различается в зависимости от принадлежности к сегменту потребителей:

- Сегменту «пенсионеры» наиболее важны показатели материальность и сочувствие, а сегменту «коммерческий клиент» – убежденность и надежность.
- Для большинства клиентов пожилого возраста ожидание и восприятие качества услуги совпадают, они довольны работой коммерческой организации и получают именно то, что ожидают.
- Сегменту «коммерческий клиент» желательно, чтобы услуга предоставлялась быстро, качественно и без проблем, если хоть раз они столкнулись с проблемами по одному из этих параметров, большинство оценивают качество предоставления услуги сервисной организацией, как не соответствующее ожиданию.

- Сегменты «рабочий» и «молодежь» так же жалуются на большое количество очередей в предприятиях, и высказывают недовольство в поведении сотрудников (проявляли грубость в общении, были недостаточно приветливы, были слишком медлительны).

- Посещение коммерческой организации лично, то есть критерий «возможность получить подробную консультацию», оценивается клиентами выше, чем возможность получения информации о товарах и услугах из рекламных листовок и буклетов;

На рис. 3 представлены результаты исследований по разрыву в ожидании и восприятии обслуживания по всем выбранным критериям.

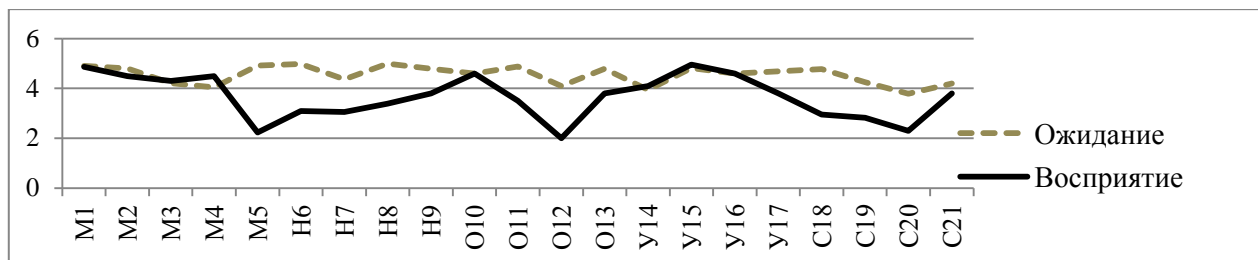


Рис. 3. Данные по разрыву в ожидании и восприятии клиентов

Отметим, что наибольший разрыв между восприятием и ожиданием имеют три критерия: M5 (в отделениях коммерческой организации отсутствует очередь), O12 (сотрудники коммерческой организации всегда помогают клиентам) и C20 (сотрудники коммерческой организации знают потребности своих клиентов). Вариантов решения проблемы очередей несколько: расширить штат сотрудников или даже открыть новые фронт-офисы, обязать операционистов и консультантов тратить меньше времени на обслуживание, разгрузить кассы и другие пункты обслуживания с помощью развития самообслуживания.

Очевидно, что первый из предложенных вариантов решения проблемы является довольно затратным, поскольку далеко не все коммерческие организации готовы пойти на расширение штата сотрудников. Второй вариант, возможно, и устроил бы менеджмент организации, однако сотрудники могут выражать несогласие в связи с увеличением трудовой нагрузки, что внесет напряженность в социально-психологический климат организации. Что же касается развития дистанционного обслуживания клиентов и самообслуживания, оно действительно может поспособствовать сокращению очередей.

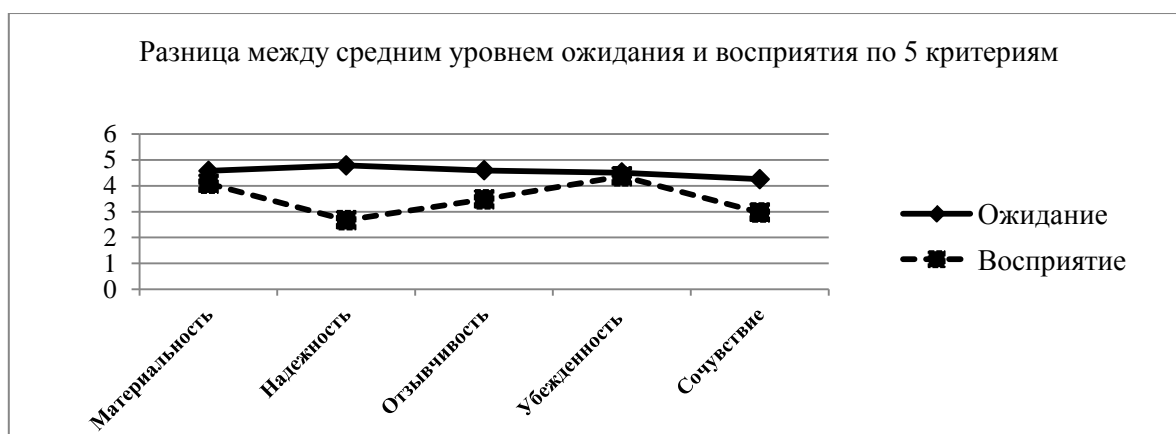


Рис. 4. Данные по разрыву в ожидании и восприятии клиентов

На рис. 4 изображен график по разрыву в ожидании и восприятии клиентов коммерческой организации по 5-и критериям (материальность, убежденность, отзывчивость, надежность и сочувствие). Наибольший разрыв между уровнем ожидания и восприятия имеет критерий «надежность», наибольшее влияние на разрыв оказали такие критерии как «коммерче-

ская организация должна предоставлять свои услуги точно в срок» и «надежность коммерческой организации должна быть высокой».

В ходе проведенного анализа обобщенный коэффициент качества сложился, как равный–0,9241. На основании этого можно сформулировать вывод о том, что количество клиентов, которые считают услуги недостаточно качественными, превышает количество тех, кто считает услуги качественными. В целом реальный уровень удовлетворенности и лояльности клиентов ниже, чем желаемый.

На основании проведенных исследований в направлении реализации клиенто-ориентированного подхода можно сформулировать рекомендации, необходимые для повышения уровня лояльности и удовлетворенности клиентов корпоративной организации.

Коммерческой организации следует уделить должное внимание работе с персоналом, перманентно проводить профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников, обучать сотрудников навыкам грамотных коммуникаций, ведения деловых переговоров и управлению конфликтными ситуациями при взаимодействии с клиентами.

Проводить постоянный мониторинг уровня качества обслуживания клиентов, уровня напряженности коммуникаций с клиентом, уровня лояльности клиентов к коммерческой организации. Своевременно информировать клиентов о новых, акционных коммерческих предложениях, promotion-мероприятиях и персональных услугах.

Постоянно повышать уровень лояльности клиентов к коммерческой организации с целью расширения «воронки продаж». Активно формировать позитивное общественное мнение об организации через прессу, использование возможностей печати, устной пропаганды, популярных социальных сетей, благотворительности, разработки и внедрения новых программ лояльности.

Таким образом, эффективная работа и конкурентоспособность корпоративных рыночных структур и сферы предпринимательства в целом во многом определяется атрибутивным отношением к внедрению современных инфо-коммуникационных технологий и реализации клиенто-ориентированного подхода. Качество обслуживания – это неотъемлемый элемент современной бизнес-среды, получающий развитие по мере насыщения рыночной инфраструктуры коммерческими организациями и обострения конкурентной борьбы. С помощью внедрения и совершенствования CRM-систем реализуется комплексное стратегическое отношение к клиентам, что расширяется клиентская база и повышается лояльность клиентов в условиях конкурентной среды.

Список литературы

1. Информационное агентство «Коминфо Консалдинг». URL: <http://kominfo.ru/>.
2. Новый формат взаимодействия с клиентом// Секрет фирмы. 2014. №6. С.12–16. URL: https://secretmag.ru/archive/sec-firm_06_020614.pdf.
3. Смирнов Ю.И. Клиенто-ориентированность как способ получения дополнительной прибыли. М.: «Флинта», 2013. 174 с.
4. Электронный журнал «Информационные технологии в управлении и экономике» URL: http://itue.ru/?page_id=2.
5. URL: <http://onlinekkm.com/news/155-x5-retail-group-realizuet-krupnejshij-v-fud-ritejle-pilot-po-onlajn-fiskalizatsii.html>.

CUSTOMER-ORIENTED APPROACH IN ENSURING THE EFFECTIVE FUNCTIONING THE CORPORATE MARKET STRUCTURES

Saidasheva Venera Adgamovna, Ph. D, assistant professor

E-mail: veneras15@mail.ru

Institute of Management, Economics and Finance Kazan (Privolzhsky) Federal University, 420015, Kazan, Butlerov st., 4

The article presents a brief analysis of the identified needs of Russian companies in the CRM systems. Defined the role of modern information technologies in the effective operation of business organizations. Substantiated reasons for implementation of a customer-oriented approach to corporate functioning market structures. Presents results of a marketing research on the assessment of the quality of work with customers and identified ways to improve the quality of service.

Keywords:

corporate market structure, business, information technology, marketing research, software, customers.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

Стариков Евгений Николаевич, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
Электронный адрес: starik1705@yandex.ru

Мезенова Валентина Васильевна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: m22vv@mail.ru
Уральский государственный лесотехнический университет,
620100, г. Екатеринбург, Сибирский тракт, 37

Раменская Людмила Александровна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: ramen_lu@mail.ru
Уральский государственный экономический университет,
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

Рассматриваются особенности развития лесной промышленности в регионе, анализируется комплекс проблем, сдерживающих отраслевое развитие, предлагаются рекомендации, способствующие реализации потенциала лесной промышленности в регионе.

Ключевые слова:

лесопромышленный комплекс, освоение лесов, меры государственной поддержки.

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (ХМАО) относится к пяти наиболее обеспеченным лесосырьевыми ресурсами субъектам РФ. Земли лесного фонда занимают 90% территории округа, общая площадь лесов составляет – 50406,6 тыс. га (4,3 % от общей площади земель, на которых располагаются леса, в РФ). Лесистость территории выше среднероссийской и составляет 53,9%.

Округ расположен в природно-климатической зоне произрастания таких ценных пород деревьев как кедр, пихта, сосна, ель, лиственница. Запасы древесины в ХМАО – Югре достигают 3,18 млрд куб. м., на долю хвойных пород приходится свыше 80% (2,5 млрд куб. м.) при этом 2,1 млрд куб. м. относятся к спелым и перестойным насаждениям.

Расчетная лесосека составляет 39,6 млн кубометров, вместе с тем использование расчетной лесосеки за последние пять лет оставалось на низком уровне и составляло 7,6% или 2,2 млн кубометров заготовки. На 1 января 2015 г. заключено и действует 133 договора аренды лесных участков с допустимым объемом заготовки древесины 3281,9 тыс. куб. м в год.

Лесная промышленность в автономном округе представлена в основном лесозаготовительными предприятиями. Преобладают организации малого бизнеса, общее число которых более ста и постоянно меняется. К крупным и средним относятся 10 лесодобывающих и лесоперерабатывающих организаций, формирующих структурный базис отрасли. В совокупном объеме отгрузки лесопромышленной продукции собственного производства удельный вес крупных организаций составляет почти 80%.

Среди данных организаций наиболее значительным является АО «Югорский лесопромышленный холдинг». Деятельность холдинга охватывает весь производственный цикл от лесозаготовки и восстановления лесов до выпуска высокотехнологичной продукции.

Несмотря на то, что лесопромышленные предприятия находятся практически в каждом муниципальном образовании, доля лесопромышленного комплекса в общем объеме отгрузки промышленной продукции автономного округа незначительна и составляет 0,2 %.

В 2016 г. лесопромышленные предприятия автономного округа демонстрировали снижение объемов производства большинства видов продукции глубокой переработки древесины (табл. 1), обусловленным снижением спроса в связи с ухудшением общеэкономической конъюнктуры.

Таблица 1

Производство продукции лесопромышленного комплекса ХМАО – Югры по полному кругу предприятий в натуральных показателях

Показатель	Единица измерения	2015	2016	Рост/снижение, %
Древесина необработанная в том числе:	тыс.куб.м	1 273,5	1 300	102,1
бревна хвойных пород	тыс.куб.м	1 126	1 238,8	110
бревна лиственных пород	тыс.куб.м	66,82	23,9	20,8
древесина топливная	тыс.куб.м	80,68	37,3	33,8
Пиломатериалы	тыс. куб.м.	276,2	280	101,4
Блоки оконные	тыс. кв.м.	10,8	6	55,6
Блоки дверные	тыс. кв.м.	19,66	11	56
Пеллеты	тн.	20 441	14 642	71,6
Щепа технологическая	тыс.пл.куб.м	163,8	164	100,1
Плита древесноволокнистая (МДФ)	тыс.усл.кв.м.	40 847,5	39 927,3	97,7
Плита древесностружечная (ДСП)	усл.куб.м	177 540	184 470	103,9
в т.ч. ламинированная ДСП	куб.м.	106 804	139 764	130,9
Брус ЛВЛ	куб.м.	7 226	17 450	241,5
Фанера	куб.м.	7 903	2 309	29,2

Небольшое увеличение объемов наблюдается при производстве необработанной древесины хвойных пород, щепы технологической пиломатериалов, ДСП-плит, производство бруса ЛВЛ демонстрирует значительный рост

Увеличение объем производства ламинированной ДСП является следствием реализации проекта «Установка второй линии ламинирования ДСП мощностью до 11 млн кв. м. в год, на базе АО «Югра-плит», г. Советский».

Существенное снижение объемов производства большинства видов промышленной продукции и незначительный рост в прочих предопределило снижение показателей отгрузки товаров собственного производства (табл. 2).

Таблица 2

Отгружено товаров собственного производства по крупным, средним и малым организациям ХМАО – Югры, тыс. руб.

Показатель	2015	2016	Снижение %
Распиловка и строгание древесины	5 269 015	3 909 372	74,2
Производство клееной фанеры, древесных плит и панелей	2 432 502	2 093 134	86
Производство деревянных строительных конструкций, включая сборные дер. строения и столярных изделий	1 456 876	1 228 729	84,3
В целом по виду экономической деятельности «Обработка древесины и производство изделий из дерева»	9 158 393	7 231 234	79

Вместе с тем за последние три года крупные системообразующие предприятия автономного округа наращивали объемы экспорта лесопромышленной продукции, несмотря на отдалённость региона от экспортных рынков (табл. 3).

**Объем отгрузки на экспорт крупными лесопромышленными предприятиями
ХМАО – Югры в натуральных показателях**

Наименование предприятия	Вид продукции	Страна-импортер	Ед.измер.	Объем		
				2014	2015	2016
АО «Югорский лесопромышленный холдинг»	Пиломатериалы	Египет, Британские острова, Виргинские острова, Франция, Германия	тыс.куб.м	153,0	169,1	158,3
	Брус ЛВЛ	Франция, Германия	тыс.куб.м	0,2	4,9	15,1
АО «Югра-плит» АО «Югорский лесопромышленный холдинг»	Плита древесностружечная (ДСП) и ламинированная ДСП	Узбекистан, Казахстан, Таджикистан, Киргизия	тыс.куб.м	36,7	60,0	61,8
ООО «Завод МДФ»	Плита древесноволокнистая	Азербайджан Исламская Республика Иран	тыс.куб.м	–	5,1	9,6
ООО «Сургутмебель»	Пиломатериалы	Азербайджан	тыс.куб.м	–	7,0	2,4
	Деревянные двери, окна	Индия	комплект	–	–	20
	Пеллеты	Швеция, Англия	тыс.тонн	–	4,7	5,5
ООО «ЭкоСтройСервис»	Пиломатериалы	Австрия	тыс.куб.м	0,2	0,2	0,2

Положительная динамика экспорта также свидетельствует о возможностях развития и высоком потенциале импортозамещения в отрасли.

Таким образом, можно констатировать высокий потенциал развития лесной промышленности в автономном округе, который остается не реализованным. Кроме того, следует отметить наличие усугубляющихся системных отраслевых проблем, приводящих к недостаточной финансовой устойчивости предприятий и низкому уровню развития отрасли в целом.

К внешним причинам сложной экономической ситуации в лесном секторе экономики относятся исторически сложившиеся условия – «наследие плановой экономики» - моно сырьевая структура экономики автономного округа, недостаточный уровень развития производств по глубокой переработке древесины, истощение лесных массивов, наиболее доступных в транспортном отношении [3].

Ряд проблем отрасли порождается также территориальными особенностями, к которым относятся удаленность региона от экспортных рынков, неблагоприятные климатические условия, которые обуславливают как замедление роста древесины и удлинение срока лесовосстановления (так, кульминация запасов древесины на 1 га наступает к 180–200 гг. [6]), так и более высокую трудоемкость, и себестоимость лесозаготовок. Кроме того, леса, произрастающие в автономном округе, характеризуются малой продуктивностью – относятся к низкому (третьему) классу товарности, что снижает выход деловой древесины и соответственно уменьшает рентабельность лесозаготовок.

Также имеют место общестрановые отраслевые проблемы – высокий износ основных фондов предприятий лесной промышленности, дефицит квалифицированных кадров, сложившийся диспаритет цен на промышленную продукцию и услуги "естественных" монопо-

лий, низкая инвестиционная привлекательность, существенно ограничивающая возможности привлечения капитала, падение мировых цен на лесопромышленную продукцию.

Исходя из специфики проблематики и структурных особенностей можно выделить следующие перспективными направлениями её развития в регионе:

1. Подготовка приоритетного проекта в области освоения лесов с учетом возможного межрегионального взаимодействия.

Свыше десяти лет эффективной мерой государственной поддержки продолжает оставаться реализация приоритетных инвестиционных проектов, регламентируемая Постановлением Правительства РФ от 30.06.2007 № 419 «О приоритетных инвестиционных проектах в области освоения лесов».

По данным Минпромторга РФ, в настоящее время реализуется 94 инвестиционных проекта с общим объемом заявленных инвестиций 282,5 млрд руб. и расчетной лесосекой 55 млн куб. м. Из них 31 проект реализуется с отставанием [1].

Согласно постановлению, в перечень могут быть внесены проекты создания и /или модернизации объектов лесной инфраструктуры (лесных дорог, лесных складов и др.) и /или лесоперерабатывающей инфраструктуры (переработка заготовленной древесины и иных лесных ресурсов, биоэнергетических объектов и пр.), которые предусматривают переработку древесных отходов, в том числе в биоэнергетических целях. Проекты имеют ограничение по объему минимальных капиталовложений в размере 300 млн руб.

Организации, реализующие приоритетные проекты обладают следующими преференциями:

- понижающий коэффициент 0,5 к ставкам платы за единицу объема лесных ресурсов и за единицу площади лесного участка, находящегося в федеральной собственности в течение срока окупаемости проекта;
- возможность заключения договора аренды без проведения аукциона.

В настоящий момент в перечне отсутствуют проекты организаций, расположенных на территории автономного округа.

Принятие решения о включении проекта в Перечень и контроль его реализации впоследствии в основном относится к компетенции органов исполнительной власти субъектов РФ.

Вместе с тем проекты, имеющие статус приоритетных, могут быть исключены из Перечня. Так, к началу 2016 г. по причине несоблюдения сроков финансирования и реализации проектов были исключены 28 проектов [4], что свидетельствует о неэффективном управлении данными проектами.

Постановлением Правительства РФ от 9 июня 2014 г. № 537 ужесточены требования к реализации инвестиционных проектов, в частности в заявку включен календарный поквартальный график реализации с указанием объема инвестиций.

Таким образом, деятельность по подготовке приоритетного проекта должна сопровождаться внедрением методологии проектного управления в соответствии с лучшей отечественной и мировой бизнес-практикой, что будет способствовать увеличению количества проектов, реализованных в запланированные сроки и без превышения плановых затрат.

2. Повышение инвестиционной привлекательности отрасли в глазах потенциальных инвесторов. Инвестиционная привлекательность лесного сектора экономики является производной от инвестиционного потенциала и инвестиционного риска отрасли.

Показатель потенциала характеризует спрос на привлеченные средства регионального рынка инвестиционных ресурсов [5], а риск характеризует возможность не достижения целевых показателей финансирования.

В соответствии с рейтингом «Инвестиционная привлекательность регионов – 2016: области повышенного риска» агентства Эксперт РА Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре присвоена оценка 2В – «Средний потенциал – умеренный риск [2].

При этом по сравнению с аналогичной оценкой 2015 г. увеличились как показатель инвестиционного потенциала, так и рискованность вложений.

Среди составляющих инвестиционного потенциала, выделяемых в рейтинге, наиболее высокие оценки присвоены инфраструктурному, туристическому и инновационному потенциалу, а низкие – производственному и финансовому.

Таким образом, информирование потенциальных инвесторов об увеличении производственного потенциала региона и реализованных мероприятиях по государственной поддержке развития промышленности может способствовать увеличению инвестиционной привлекательности.

В качестве мероприятий по увеличению инвестиционной привлекательности отрасли предлагается целесообразным рассмотреть возможность формирования муниципальных инвестиционных паспортов, создание муниципальных территорий опережающего развития в лесном секторе экономики, подписание соглашений с соседними регионами о возможности размещения предприятий-объектов крупных инвестиционных проектов в лесном секторе экономики, развитие эффективных экспортных транспортных коридоров.

3. Интенсификация лесопользования на основе реализации механизмов государственно-частного партнерства, включая строительство лесных дорог и формирование лесных терминалов, а также создание базы опытных лесных объектов и региональных лесохозяйственных нормативов на основе НИР).

Комплексная реализация предлагаемых мероприятий будут способствовать развитию отраслевых предприятий и лесного сектора экономики в целом.

Список литературы

1. Доклад о целях и задачах Минпромторга России на 2017 год и основных результатах деятельности за 2016 г. URL: http://minpromtorg.gov.ru/common/upload/files/Minpromtorg_blok_15.03_final_for_web.pdf (дата обращения: 01.06.2017).
2. Исследование рейтингового агентства Эксперт РА «Инвестиционная привлекательность регионов – 2016: области повышенного риска». URL: <http://raexpert.ru/docbank//3a5/7de/1be/dc6c62e7da29a4faa8c961b.pdf> (дата обращения: 01.06.2017).
3. Кислухина И.А. История развития лесопромышленного комплекса Ханты-Мансийского автономного округа Югры // Лесной вестник, 2007. № 4. С. 76–83.
4. Колесникова А.В. Влияние механизма приоритетных инвестиционных проектов на развитие лесопромышленного комплекса Сибири и Дальнего Востока//Всероссийский экономический журнал «ЭКО», 2015.№ 8(494). С. 81–102.
5. Раевский С.В. Инвестиционная активность в регионе / С.В. Раевский, А.Г. Третьяков. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. 158 с.
6. Чижов, Б.Е. Лес и нефть Ханты-Мансийского автономного округа. Экологический фонд Ханты-Мансийского автономного округа / Б.Е. Чижов. Тюмень: Издательство Ю. Мандрики, 1998. 144 с.

MODERN CONDITION AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG – UGRA TIMBER INDUSTRY COMPLEX

Starikov Yevgeniy Nikolayevich, Ph. D, assistant professor, Head of the department
E-mail: starik1705@yandex.ru

Mezenova Valentina Vasil'yevna, Ph. D, assistant professor
E-mail: m22vv@mail.ru
Ural State Forest Engineering University, 620100, Yekaterinburg, Sibirsky tract, 37

Ramenskaya Liudmila Alexandrovna, Ph. D, assistant professor
E-mail: ramen_lu@mail.ru
Ural State Economics University, 620144, Yekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy Voli st., 62/45

The article examines the specifics of the development of the forest industry in the region, analyzes a set of problems that hamper industry development, suggests recommendations that help realize the potential of the forest industry in the region.

Keywords:

timber industry complex, forest resources development, project management methodology, state support activities.

ОСОБЕННОСТИ ИНСТРУМЕНТАРИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ЛЕСНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

Стариков Евгений Николаевич, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой
Электронный адрес: starik1705@yandex.ru

Мехренцев Андрей Вениаминович, к.т.н., профессор, ректор
Электронный адрес: mehrentsev@yandex.ru
Уральский государственный лесотехнический университет,
620100, г. Екатеринбург, Сибирский тракт, 37

Раменская Людмила Александровна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: ramen_lu@mail.ru
Уральский государственный экономический университет,
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

В рамках данной статьи проведен анализ инструментария региональной лесопромышленной политики и его применения для развития отраслевых предприятий.

Ключевые слова:

промышленная политика, региональная государственная программа, освоение лесов, меры государственной поддержки.

Несмотря на то, что лесопромышленный комплекс не является отраслью специализации Ханты-Мансийского автономного округа, эффективная деятельность предприятий позволит диверсифицировать экономику региона, способствует улучшению социально-экономической обстановки на территориях присутствия организаций лесного сектора экономики.

Лесопромышленная отрасль автономного округа обладает значительным потенциалом развития, обусловленным высокими запасами древесины в регионе. Вместе с тем структурообразующие предприятия отрасли не могут самостоятельно без государственной поддержки устранить усугубляющиеся проблемы лесной промышленности в регионе.

Таким образом, представляется актуальным рассмотрение инструментария отраслевой промышленной политики региона с точки зрения её влияния на перспективы роста отрасли.

Научные дискуссии о сущности и целях, формах и моделях промышленной политики как части экономической политики государства насчитывают не одно десятилетие. Истоки данной проблематики основаны на различиях понимания роли государства в рыночной экономике в рамках таких научных школ как классическая политэкономия, неоклассическая теория, кейнсианство и институционализм. В последние годы вопросы, связанные с промышленной политикой, приобретают особую актуальность обусловленную констатацией необходимости и анализом особенностей «новой индустриализации» [3]. В связи с этим появилось значительное количество работ, посвященных исследованию теоретико-методологических основ промышленной политики [1; 2; 10; 11].

В монографии «Промышленная политика в условиях новой индустриализации» отражена попытка авторов систематизировать особенности понимания промышленной политики, на основе анализа 27 определений, содержащихся в нормативных актах, работах отечественных и зарубежных ученых. В результате анализа выявлено, что методологическая категория «промышленная политика» не имеет строгого определения при этом зарубежные авторы, как правило, трактуют понятие промышленной политики более широко как меры правительства,

способствующие повышению конкурентоспособности экономики в целом [7].

Нормативный базис реализации промышленной политики в РФ обеспечивается соответствующим Федеральным законом. В законе содержится следующее определение: промышленная политика представляет собой «комплекс правовых, экономических, организационных и иных мер, направленных на развитие промышленного потенциала Российской Федерации, обеспечение производства конкурентоспособной промышленной продукции». Промышленная политика осуществляется для достижения следующих целей: формирование высокотехнологичной, конкурентоспособной промышленности, обеспечивающей переход экономики государства от экспортно-сырьевого типа к инновационному типу развития; обеспечение обороны страны и безопасности государства; обеспечение занятости населения и повышение уровня жизни граждан Российской Федерации [12].

Приоритеты федерального уровня и мероприятия государственной поддержки промышленных отраслей содержатся в программе «Развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности». Основным мероприятием подпрограммы 11 «Лесопромышленный комплекс» является стимулирование развития лесопромышленного комплекса посредством субсидирования процентных ставок по кредитам на создание высокотехнологичных обрабатывающих производств и формирование межсезонных запасов сырья и материалов отраслевыми организациями [4].

Эффективным инструментом государственной поддержки предприятий лесной промышленности является механизм приоритетных инвестиционных проектов, который регламентируется Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2007 г. № 419 «О приоритетных инвестиционных проектах в области освоения лесов». Статус приоритетного проекта дает право получения лесосечного фонда без проведения аукциона и льготной арендной платы за лесные участки с коэффициентом 0,5 на период окупаемости проекта.

В настоящий момент в перечне отсутствуют инвестиционные проекты предприятий ХМАО – Югры.

В отличие от федеральной региональная промышленная политика предполагает выбор приоритетных отраслей, основанный на стратегических приоритетах регионального развития и учитывающую специфику региональной проблематики.

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития автономного округа на период до 2030 г. приоритетность развития лесопромышленного комплекса в долгосрочном периоде обусловлена необходимостью модернизации и диверсификации региональной экономики, решением социальных проблем на территориях присутствия отраслевых предприятий [8].

Региональный Закон о промышленной политике N 23–оз от 31 марта 2016 г. устанавливает перечень и направления мер стимулирования промышленной деятельности. К основным мерам поддержки промышленности автономного округа относится финансовая, имущественной информационно-консультационной поддержка, поддержка осуществляемой научно-технической и инновационной деятельности, стимулирование развития кадрового потенциала.

Структура лесной промышленности в автономном округе определяет специфику инструментов государственной поддержки, которая в первую очередь должна обеспечить эффективность работы структурообразующих крупных организаций путем осуществления адресных мер. Кроме того, отраслевая промышленная политика должна обеспечивать благоприятные условия развития отрасли в целом посредством формирования инфраструктурных, общеэкономических и инфраструктурных условий осуществления деятельности.

Основным инструментом реализации отраслевой политики в регионе является государственная программа «Развитие лесного хозяйства и лесопромышленного комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2016–2020 гг.» [5]. С момента утверждения государственная программа претерпела десять редакций.

Реализация государственной программы преследует следующие цели:

1. Повышение эффективности использования лесов автономного округа, включая

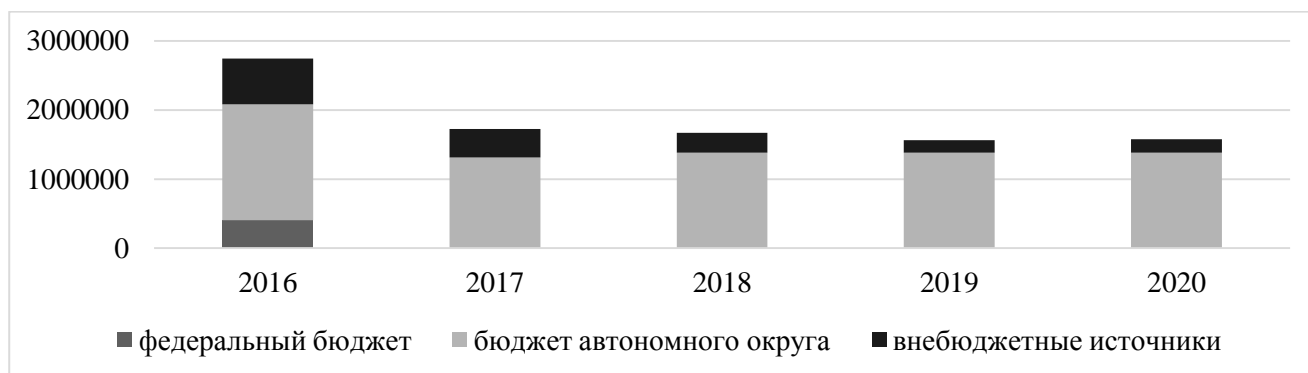
охрану, защиту и воспроизводство при стабильном удовлетворении общественных потребностей и сохранении потенциала и глобальных функций лесов региона.

2. Повышение конкурентоспособности организаций лесной промышленности ХМАО – Югры посредством как укрепления их позиций на внутренних и внешних рынках, так и повышения их эффективности и устойчивости.

Основные мероприятия сгруппированы в три подпрограммы:

1. «Развитие лесного хозяйства»;
2. «Развитие лесопромышленного комплекса»;
3. «Реализация функций Департамента природных ресурсов и несырьевого сектора экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в установленной сфере деятельности».

На реализацию мероприятий за весь срок реализации госпрограммы планируется финансирование в размере 9292403 тыс. руб. (рис.).



Планируемый объем финансирования государственной программы «Развитие лесного хозяйства и лесопромышленного комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2016–2020 гг.», тыс. руб.

Подпрограмма «Развитие лесного хозяйства предусматривает реализацию двух основных мероприятий:

1. «Проведение лесоустройства», которое предусматривает проведение работ по таксации лесов, проектированию лесных участков, защитных лесов и предварительную разработку мероприятий по охране, защите и воспроизводству лесов,

2. «Охрана, защита и воспроизводство лесов» предполагает:

- в части охраны – проведение работ по противопожарному обустройству лесов, разработку планов тушения лесных пожаров, наблюдение и контроль за пожарной опасностью в лесах;

- в части защиты лесов – создание системы лесозащитных мероприятий посредством повышения совместной эффективности лесопатологических обследований и мониторинга, реализацию комплекса санитарно-оздоровительных и биотехнологических мероприятий.

- воспроизводство лесов – ряд мероприятий по естественному, искусственному и комбинированному восстановлению лесов, в первую очередь формирование высокопродуктивных кедровых лесов.

Кроме того, в подпрограмме предусмотрена деятельность по повышению экологической культуры населения, посредством организации экологического просвещения, вовлечение населения в природоохранную деятельность, поддержка школьных лесничеств, профориентационная работа со школьниками.

В подпрограмму «Развитие лесопромышленного комплекса» входят четыре основных мероприятия, при формировании которых были учтены результаты социологических исследований, предложения муниципальных округов и лесопромышленных предприятий:

1. «Оказание поддержки лесопромышленным предприятиям» предусматривает предоставление субсидий из бюджета автономного округа на развитие материально-

технической базы лесопромышленных организаций – субъектов малого предпринимательства, возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам для реализации инвестиционных проектов лесной промышленности, пополнение оборотных средств для создания межсезонных запасов древесного сырья и топлива, лизинговых платежей на технологическое оборудование. Кроме того, мероприятие предусматривает субсидирование производства и реализации отдельных видов продукции, формирующих целевой продуктовый портфель – пиломатериалов, поставляемых на экспорт, древесноволокнистых плит (ДВП), производство клееной фанеры, и бруса ЛВЛ, биотоплива, объектов деревянного домостроения.

2. «Модернизация производства» предусматривает адресную поддержку отдельных инвестиционных проектов, а также содействие развитию регионального лесопромышленного кластера.

Подпрограмма «Реализация функций Департамента природных ресурсов и несырьевого сектора экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в установленной сфере деятельности» отсутствует в предыдущей государственной программы и включена для обеспечения эффективного управления и повышения энергетической эффективности. Подпрограмма включает следующие мероприятия:

1. «Обеспечение выполнения программных мероприятий Департамента природных ресурсов и несырьевого сектора экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

2. «Обеспечение выполнения функций казенных учреждений – лесхозов».

3. «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности».

Следует отметить, что в подпрограмме отсутствуют целевые показатели для двух последних мероприятий, что существенно затрудняет оценку их результативности.

По результатам осуществления государственной программы в 2016 г. можно оценить предварительную эффективность данного инструмента государственной поддержки.

В 2016 г. исполнение расходных обязательств госпрограммы за счет всех источников финансирования составило 95,6% или 264942 млн руб., при этом степень исполнения обязательств в бюджете автономного округа составила 98,6.

По состоянию на март 2017 г. фактически предоставленные средства на реализацию мероприятий госпрограммы составляют 13,9% годового объема финансирования.

Оценка реализации государственной программы, осуществляемая в соответствии с утвержденной методикой [9] показала, что удовлетворенность населения реализацией программы составила 75,6%, что соответствует качественной оценке «хорошо».

Средний уровень достижения целевых показателей реализации программы составляет 111,7%. Основные показатели реализации подпрограммы в 2016 г. представлены в табл. 1.

На основе анализа показателей можно сделать вывод об эффективности государственной программы как инструмента региональной промышленной политики. Вместе с тем можно выделить следующие рекомендации по её совершенствованию:

- предусмотреть мероприятия по превентивной оценке и минимизации рыночных рисков. Так, из-за сокращения рыночного спроса не было достигнуто целевое значение показателя «индекс обработки древесины и производства изделий из дерева»;

- разработать мероприятия по повышению среднеотраслевой производительности труда;

- разработать целевые показатели реализации мероприятий подпрограммы по реализации функций Департамента природных ресурсов и несырьевого сектора экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Инвестиционные проекты организаций, получающие государственную поддержку перечислены в реестре приоритетных инвестиционных проектов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Таблица 1

Достижение целевых показателей государственной программы в 2016 г.

Наименование показателей результатов	Значение показателя на начало реализации программы	Значение показателя в 2016 г.			Целевое значение показателя на момент окончания реализации программы
		план	факт	%	
Отношение фактического объема заготовки древесины к расчетной лесосеке, %	5,0	5,0	7,8	156,0	5,5
Среднеотраслевая выработка на одного работающего, тыс. рублей/месяц	2471,3	2434,0	2434,0	100,0	3200
Объем платежей от использования лесов в бюджет Российской Федерации и бюджет автономного округа, в расчете на 1 гектар земель лесного фонда, руб./га	21,36	22,82	22,82	100,0	23,24
Индекс обработки древесины и производства изделий из дерева, %	94,9	103,0	102,0	99,0	102
Привлечение инвестиций на реализацию инвестиционных проектов в лесопромышленном комплексе, тыс. руб.	500000,0	535000,0	535000,0	100,0	585000
Поступление в бюджет автономного округа налоговых доходов от реализации инвестиционных проектов, тыс. руб.	20000	43000	70000	95000	135000

Данный реестр был создан для информирования заинтересованных лиц об участии правительства региона в развитии промышленности [6] и содержит информацию о величине и форме государственного субсидирования, осуществляемого в рамках соответствующих государственных программ.

В настоящий момент реестр содержит информацию о 104 приоритетных инвестиционных проектах, среди которых 6 проектов предприятий лесной промышленности (табл. 2).

Перечень региональных инвестиционных проектов лесопромышленного комплекса

Инициатор	Наименование проекта	Цель проекта	Планируемый объем инвестиций	Формы и объемы государственной поддержки	Статус проекта
ОАО «Юграплит»	Строительство завода по производству плит ДСП	Создание завода по производству ДСП в объеме до 150 тыс. м3 в год	2 871 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в размере 158 125 тыс. руб.	реализован
ИП Тупиков Михаил Александрович	Приобретение технологического оборудования для производства малоэтажных деревянных домов	Создание высокотехнологичного предприятия по глубокой переработке древесины мощностью 2 000,0 кв.м. жилья в год и древесных деталей 5 000,0 куб. м	51 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в размере 4 118,4 тыс. руб.	реализуется
ОАО «Юграплит»	Расширение производства ДСП и увеличение мощности до 265 тыс.куб.м в год	Расширение производства ДСП и увеличение мощности до 265 тыс.куб.м в год	1 282 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в размере 102 092,61 тыс. руб.	реализован
ОАО «Югорский лесопромышленный холдинг»	Развитие лесопильного дивизиона ОАО «Югорский лесопромышленный холдинг» в период 2013–2017 гг.	Приобретение специальной техники и оборудования в количестве 44 единиц	528,9 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в размере 12 510,43 тыс. руб.	реализуется
ООО «Лесопромышленный комбинат «Хольц»	Производство щепы	Увеличение объемов текущей деятельности предприятия, техническое перевооружение	56 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в сумме 1 761,26 тыс. руб.	реализован
ОАО «Юграплит»	Установка второй линии ламинирования ДСП на базе ОАО «Югра-плит» мощностью до 1 млн кв.м. в год	Расширение производства ламинирования ДСП до 240 м3 в год	249,8 млн руб.	субсидия на возмещение части затрат на уплату процентов по привлекаемым заемным средствам в сумме 5 948,02 тыс. руб.	

Государственная поддержка участников регионального лесопромышленного кластера также может осуществляться в рамках программы «Социально-экономическое развитие, инвестиции и инновации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014–2020 гг.», которая предусматривает бюджетное субсидирование участников территориальных кластеров, в целях возмещения затрат или недополученных доходов в связи с производственной деятельностью.

Организационную и консалтинговую поддержку отраслевых предприятий осуществляют Фонд поддержки предпринимательства Югры и АУ «Технопарк высоких технологий».

Обобщая сказанное выше можно сделать вывод о том, что, несмотря на то, что в настоящий момент лесопромышленный комплекс не является отраслью специализации региона, развитие лесного сектора рассматривается в качестве одного из приоритетных направлений промышленного развития автономного округа.

Существующий в настоящее время инструментарий региональной промышленной политики находится в стадии активного применения и непрерывно развивается и соответствует специфике отраслевой структуры и проблематики.

Список литературы

1. Калинин А. Построение сбалансированной промышленной политики. Вопросы структурирования целей, задач, инструментов // Вопросы экономики. 2012. №4. С. 132–146.
2. Кондратьев В. Промышленная политика или политика конкурентоспособности. Структурные и секторальные аспекты // Всероссийский экономический журнал «ЭКО». 2008. №3. С. 120–131.
3. Лившиц А.С., Ибрагимова Р.С., Новиков В.А., Куликов В.И. Промышленная политика и антикризисное управление предприятиями: Монография. М.: ИНФРА-М, 2017. 246 с.
4. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 328 (ред. от 31.03.2017) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности". URL: <http://base.garant.ru/70643464/#text> (дата обращения: 01.06.2017).
5. Постановление правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 октября 2013 года N 425-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие лесного хозяйства и лесопромышленного комплекса Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2016–2020 гг.» (ред. от 31.03.2017). URL: <http://docs.cntd.ru/document/460188081> (дата обращения: 01.06.2017).
6. Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 ноября 2012 г. № 438-п «О порядке формирования Реестра инвестиционных проектов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7. Промышленная политика в условиях новой индустриализации: Монография/ Авт. кол.: Андрианов К.Н. и др.; Под ред. Толкачева С.А. М.: МАКС Пресс, 2015. 252 с.
8. Распоряжение правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 марта 2013 г. N 101-рп «О стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 г. и на период до 2030 г.» (ред. от 26.09.2014). URL: <http://docs.cntd.ru/document/411709517> (дата обращения: 01.06.2017).
9. Распоряжение правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 8 мая 2014 г. N 246-рп «О Методике оценки эффективности реализации государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
10. Татаркин А.И., Романова О.А. Промышленная политика: генезис, региональные особенности и законодательное обеспечение // Экономика региона. 2014. № 2. С. 10–11.
11. Теория экономики и экономическая политика: новые вызовы: монография/ Под. общ. Ред. С.С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. 290 с.
12. Федеральный закон РФ от 31.12.2014 №488–ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О промышленной политике в Российской Федерации». URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70833138:0> (дата обращения: 01.06.2017).
13. <http://www.deprirod.admhmao.ru/-programmy/razvitie-lesnogo-khozyaystva-i-lesopromyshlennogo-kompleksa-khanty-mansiyskogo-avtonomno-o-okruga-yu/otchet-o-khode-realizatsii-gosudarstvennoy-programmy/2017-god/775561/mart>.

**FEATURES OF THE INSTRUMENTATION OF THE REGIONAL INDUSTRIAL POLICY
IN THE FORESTRY ECONOMIC OF THE KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG – UGRA**

Starikov Yevgeniy Nikolayevich, Ph. D, assistant professor, Head of the department
E-mail: starik1705@yandex.ru

Mekhrentsev Andrey Veniaminovich, Ph. D, professor, rector
E-mail: mehrentsev@yandex.ru
Ural State Forest Engineering University, 620100, Yekaterinburg, Sibirsky tract, 37

Ramenskaya Liudmila Alexandrovna, Ph. D, assistant professor
E-mail: ramen_lu@mail.ru
Ural State Economics University, 620144, Yekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy Voli st., 62/45

Within the framework of this article, an analysis of the tools of the regional timber industry policy and its application for the development of industry enterprises is conducted.

Keywords:

industrial policy, regional state program, development of forests, measures of state support.

СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МОДЕЛЬ ПООЩРЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИХ КОРПОРАЦИЯХ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД

Тютык Ольга Владимировна, к.э.н., доцент

Электронный адрес: tyutyk@mail.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Современный опыт управления показывает, что одним из ключевых факторов успешного развития корпораций является построение эффективной системы мотивации работников. Формат стимулирования персонала определяется работодателем, который предлагает работникам различные формы вознаграждения с целью формирования их заинтересованности в достижении целей организации. Таким образом, эффективность системы оплаты труда зависит не только от установленных видов и размеров вознаграждения, но и от того, в какой степени в ней учтены побудительные мотивы персонала. В социально ориентированных корпорациях реализуется целый спектр факторов эффективной мотивации: искренняя вера в личный и корпоративный успех, насыщенная сеть контактов, управление взаимоотношениями, возможности изменения неблагоприятной внешней среды, стратегическая гибкость, социальное партнерство, инновационная активность в области решения социально значимых проблем. На современном этапе развития, чтобы удержать конкурентное преимущество, наращивания темпов и масштабов производства, повышение качества продукции оказывается недостаточно. Требуются новые методы корпоративного управления, базирующиеся, в том числе, на усилении роли мотивации и вовлеченности персонала в развитие корпораций.

Ключевые слова:

социально-ориентированная корпорация, материальная мотивация, MBO, BSC, KPI.

В современной практике менеджмента мотивация играет несколько большую роль, чем инструмент управления персоналом. Европейский опыт управления показывает, что это важнейший инструмент устойчивого развития корпораций и обеспечения их конкурентоспособности в регионах присутствия. В рамках настоящей статьи под предметом исследования будем рассматривать материальную мотивацию.

Эффективная система оплаты труда играет ключевую роль в управлении персоналом, а именно в привлечении, мотивации и сохранении в компании сотрудников соответствующей квалификации, стимулирует работников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности использования человеческих ресурсов и снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала компании.

Неэффективная система оплаты труда, как правило, вызывает у наемного работника неудовлетворенность размером и способом определения компенсации за его труд, что может спровоцировать снижение производительности и качества труда, а также ухудшение трудовой дисциплины.

Эффективная система оплаты труда базируется на компромиссе между работодателем и работником.

С позиции работодателя, размер заработной платы сотрудника должен соотноситься с результатами его труда.

С позиции работника, размер его заработной платы должен превышать объем денежных средств, необходимых для восстановления затраченных сил на выполнение своей работы (на удовлетворение индивидуальных потребностей). Если заработная плата недостаточна

для обеспечения его индивидуальных потребностей и поддержания жизнедеятельности, то негатив и неудовлетворенность в работе будут усиливаться, что незамедлительно отразится на результатах его работы.

Основная проблема в построении эффективной системы оплаты труда – это поиск оптимального соотношения в вышеуказанном компромиссе между работником и работодателем таким образом, чтобы заработная плата персонала стала реальным денежным эквивалентом результата труда каждого работника и стоимости его рабочей силы, исходя из целей и задач развития корпорации.

В таком контексте, в последнее время получили широкое распространение три наиболее популярные системы материальной мотивации, которые построены на основе справедливой оценки личного вклада сотрудников и измерения эффективности их трудовой деятельности, исходя из целей развития корпорации:

- Премирование по результатам деятельности на основе управления по целям (МВО, Management by objectives).
- Премирование по результатам деятельности на основе системы сбалансированных показателей (BSC, balanced score card).
- Премирование по результатам деятельности на основе достижения ключевых показателей эффективности деятельности (KPI, Key performance indicators).

Дадим характеристику каждому из подходов.

Система управления по целям для премирования позволяет систематизировать процесс управления за счет ориентира на результат, приводит к повышению эффективности компании и бизнеса в целом [1; с. 43].

Основные принципы управления по целям (МВО):

- Цели разрабатываются не только для организации, но и для каждого его сотрудника. Причем цели сотрудников напрямую вытекают из целей организации.
- В начале периода (месяца, квартала) организации, подразделениям, отделам, сотрудникам устанавливаются цели (задачи), от выполнения которых зависит переменная часть заработной платы.

Цели и задачи должны соответствовать условиям SMART. Это означает, что они должны быть:

- Specific – специфичными, конкретными, четкими для организации/подразделения/сотрудника;
- Measurable – измеримыми;
- Achievable – достижимыми, реалистичными;
- Relevant – релевантными, соответствующими, важными для сотрудника и находящимися в его зоне ответственности;
- Time-based – основанными на установлении четких сроков выполнения, ограниченная во времени.
- Цели разрабатываются от общего к частному (сверху вниз). Должна быть проведена декомпозиция целей с верхнего уровня на нижний. Постановка целей даже на нижних уровнях компании происходит в соответствии с целями и стратегией организации.
- Для определения уровня достижения целей устанавливаются KPI.
- Формируется культура диалога сотрудника с руководителем. Он должен проводить мониторинг в текущий период, обеспечить сотрудника необходимыми ресурсами для выполнения целей и в случае необходимости оказывать ему всестороннюю поддержку.
- Осуществляется performance review – периодически проводимый процесс, в ходе которого оценивается степень выполнения целей/задач, KPI, то есть результаты деятельности, а также компетенции сотрудника; выявляется gap – разрыв между уровнями выраженности реальности и требуемой компетенции; определяется уровень материального вознаграждения, присваивается новая категория или намечается повышение в должности; ставятся це-

ли/задачи на будущий период и определяются приоритеты профессионального развития, т.е. формируется development plan – план развития сотрудника.

В итоге, уровень мотивации сотрудников зависит не только от воспринимаемой ценности результата их действий – цели или вознаграждения, но и от их восприятия вероятности получения вознаграждения, то есть от их ожиданий. Их мотивация будет высокой в случае возможности контроля средств достижения их целей [2, с. 51–53].

Задача системы сбалансированных показателей (BSC) состоит в переводе стратегии компании в комплексный набор показателей ее деятельности, определяющий основные параметры системы управления. Набор показателей задает основу для формирования стратегии и включает количественные характеристики для информирования сотрудников об основных факторах успеха в настоящем и будущем. Формулируя ожидаемые результаты, компания ставит цель и создает условия для ее реализации, а высшее руководство направляет энергию, способности и знания сотрудников на решение задач долгосрочной перспективы.

Ориентир на показатели, характеризующие лишь одну область деятельности, может негативно отразиться на конечном результате. Поэтому система сбалансированных показателей (BSC) включает четыре основных аспекта:

- финансовую деятельность;
- отношения с потребителем;
- внутреннюю производственную деятельность;
- обучение и развитие персонала, которые должны обеспечить системную реализацию стратегических целей компании, удовлетворение интересов акционеров и клиентов, а также, поддержку способности изменяться и совершенствоваться персоналу компании.

Простота и наличие четких логических взаимосвязей в системе BSC позволяют добиться понимания процессов, происходящих в компании, на уровне всех исполнителей.

Простота и наличие четких логических взаимосвязей в системе BSC позволяют добиться понимания процессов, происходящих в компании, на уровне всех исполнителей.

Система ключевых показателей эффективности (KPI) – это инструмент формирования ориентира сотрудников на максимально эффективное достижение целей корпорации через реализацию личных целей. С помощью системы KPI можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и выстраивать эффективную систему оплаты труда.

Разработка показателей эффективности (KPI) открывает перед компанией следующие возможности:

- оценка своего текущего состояния и помощь в формировании стратегии;
- четкая трансляция целей компании структурным подразделениям, а целей подразделений – каждому сотруднику;
- контроль деловой активности в режиме реального времени;
- создание эффективной системы материального стимулирования персонала и разработка системы премирования для достижения целей компании, оптимизирование бюджета заработной платы.

Принципы установления целей и KPI:

- Чем важнее цель, KPI, тем больше ее вес.
- Веса надо расставлять, начиная с более важных KPI.
- Плохо измеримые, нерелевантные, общие цели, KPI, не должны иметь большой вес (15–20%).

Цели, KPI, не должны быть «тяжелее» 50% и «легче» 5%.

Сумма весов всех задач должна быть не меньше и не больше 100%.

Рекомендуемое количество KPI для системы премирования:

- 10–12 для первого руководителя;
- 5–7 для подразделения и его руководителя;
- 3–7 для отдела и его руководителя;
- 3–5 на индивидуальном уровне.

Основные подходы к системе материального стимулирования и проблемы ее реализации изучены на примере ООО «Нестле Россия», филиал в г. Перми – структурного производ-

ственного подразделения основного дочернего общества в России Nestle S.A. – ООО «Нестле Россия» (головной офис транснациональной корпорации Nestle расположен в г. Вивей, Швейцария).

Nestle – крупнейшая в мире компания – производитель продуктов питания и напитков, эксперт в области правильного питания и здорового образа жизни. По итогам 2016 г. в группе «Нестле» работают более 328 000 человек, ей принадлежат 418 фабрик в 86 странах. В 2016 г. общий объем продаж корпорации «Нестле» составил 89,5 млрд швейцарских франков, чистая прибыль 8,5 млрд швейцарских франков [3].

Численность персонала пермского филиала ООО «Нестле Россия» по состоянию на 01.01.2017 составляла более 700 человек. Наибольшую долю (более 75%) в структуре персонала филиала представляют «синие» воротнички – представители рабочих профессий, занятые в производственной службе, технической службе и отделе логистики Филиала. «Белые воротнички» (менее 25%) – это сотрудники, занимающие административные и инженерно-технические должности.

С точки зрения мотивации (поощрения) персонал предприятия разделен на три категории, каждая из которых имеет свою систему мотивации, но в основе всех трех подходов лежит применение ключевых показателей эффективности деятельности (KPI) [4].

Таблица 1

Система мотивации предприятия

Группа работников	Частота выплаты поощрения	Уровень KPI	Кто принимает решение о выплате
Руководитель филиала	Ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Рынок • Филиал • Личные цели 	Головной офис в Москве
«Белые воротнички»	Ежегодно	<ul style="list-style-type: none"> • Рынок • Филиал • Личные цели 	Головной офис в Москве / Директор филиала / Непосредственный руководитель
«Синие воротнички»	Ежемесячно	<ul style="list-style-type: none"> • Филиал • Подразделение 	Директор филиала

Поскольку Филиал не оказывает влияния на установление KPI для руководителя фабрики, то сконцентрируемся на анализе системы поощрения для «белых» и «синих» воротничков, где Филиалу предоставлены большие полномочия.

Следует сказать, что работники принимают участие в обсуждении системы поощрения через свой представительный орган – профсоюз, который дает мотивированное мнение при принятии положения о поощрении.

Утверждая систему поощрения, Филиал исходит из того, что:

- Добросовестный труд является обязанностью каждого работника Филиала и вознаграждается заработной платой в зависимости от квалификации и должности, а также финансового состояния Филиала;
- Работодатель заинтересован в повышении эффективности труда каждого работника, а также укреплении трудовой дисциплины;
- Работодатель желает стимулировать работников к улучшению результатов труда дифференцировано, а также с учетом финансового состояния Филиала [5].

Цели системы поощрения Филиала заключаются в следующем:

- призвана служить дополнительной мерой поощрения за достижения в работе, поставленных целей показателей персональной эффективности и выполнение установленных KPI;
- должна формировать и развивать командный дух в коллективе Филиала;
- направлена на то, чтобы мотивировать работников к выполнению и перевыполнению поставленных задач;

- служит тому, чтобы повысить ответственность работников за конечный результат работы ООО «Нестле Россия», Филиала и личной работы работников.

Несмотря на значительный уровень централизации управленческих функций в ООО «Нестле Россия», Филиал в г. Перми обладает значительными полномочиями по формированию системы поощрения в рамках установленного максимального размера поощрения. Для «белых» воротничков – это 10% от годовой зарплаты, для «синих» воротничков – это 10% от ежемесячной зарплаты. Но в последние два года применяется подход, что работники имеют возможность получить более высокий процент поощрения при условии достижения более высоких показателей, чем установленные КРІ. При перевыполнении КРІ максимальный размер поощрения может составлять 13% от ежегодной ежемесячной зарплаты соответственно [6].

Исходя из единого подхода для определения поощрения, все работники Филиала подразделяются на группы:

1. Первая группа – (ежегодное поощрение) – «белые воротнички» – работники Филиала, которым в соответствии с действующими политиками Общества устанавливаются личные цели: прямые подчиненные Директора филиала, руководители отделов и служб, специалисты, инженерно-технический персонал, мастера (супервайзеры) Производственной службы, Старшие мастера (супервайзеры) – лидеры локального комитета.

2. Вторая группа – (ежемесячное поощрение) – «синие воротнички» – работники Филиала, не входящие в первую группу, в том числе основные и вспомогательные рабочие Производственной службы, Технической службы (сотрудники, напрямую влияющие на показатели основного производства), вспомогательные рабочие Службы персонала, Службы логистики, Технической службы, Службы обеспечения качества.

Обобщим Основные параметры систем поощрения для первой и второй групп в табл. 2.

Таблица 2

Размер, периодичность и специфические условия выплаты поощрения для каждой из групп

Показатель системы поощрения	Первая группа «белые воротнички»	Вторая группа «синие воротнички»
Максимальный размер поощрения	до 10% Зарботной платы за соответствующий год. Опционно – до 13% при условии перевыполнения поставленных целей	до 10% Зарботной платы за соответствующий месяц Опционно – до 13% при условии перевыполнения поставленных целей
Уровень постановки КРІ для целей поощрения	КРІ устанавливаются индивидуально непосредственным руководителем на год. Личные цели также включают общие цели для всего рынка	КРІ устанавливаются для подразделения в целом на год менеджментом Филиала по согласованию с Директором филиала.
Конкретный размер поощрения	за соответствующий период определяется для каждого работника индивидуально по результатам выполнения личных целей	за соответствующий период определяется для каждого структурного подразделения по результатам выполнения КРІ
Частота выплат	1 раз в год	1 раз в месяц
Сроки выплаты	по итогам оценки результатов выполнения личных целей по итогам года одновременно с выплатой заработной платы за апрель года следующего за соответствующим годом начисления поощрения	по итогам оценки результатов выполнения КРІ месяца одновременно с выплатой заработной платы за месяц, следующий за соответствующим месяцем начисления поощрения
Периодичность постановки КРІ	1 раз в год	1 раз в год

Рассмотрим систему мотивации «синих воротничков» с точки зрения факторного анализа, выделив преимущества и недостатки такой системы. Результаты анализа объединены в табл. 3.

Таблица 3

Факторный анализ системы поощрения для «синих воротничков» Филиала ООО «Нестле Россия» в г. Перми

Преимущества системы мотивации	Недостатки системы мотивации
<i>Регулярность выплаты – ежемесячно</i>	
Оперативность выплаты Система поощрения устроена таким образом, что позволяет гибко реагировать на достижение / не достижение целевых показателей КРІ подразделений	Несопоставимость КРІ Филиала и системы поощрения по горизонту планирования Цели для рабочих устанавливаются с ежемесячным мониторингом достижения, а для Фабрики на квартальной и ежегодной основе
Ежемесячная выплата поощрения защищена от инфляции и более желанна с точки зрения работников	Ежегодная выплата гораздо больше в абсолютном значении
<i>Соотношение постоянной и переменной части заработной платы</i>	
Социальная защищенность Переменная часть составляет всего 10% в структуре заработной платы, что обеспечивает работникам гарантированную постоянную заработную часть	Девальвация мотивирующей функции системы поощрения В связи с небольшой долей в структуре заработной платы поощрение не рассматривается работниками как серьезная цель, что приводит к обесцениванию самой главной идеи системы, которая заключается в побуждении работников к достижению значимых для бизнеса целей филиала.
<i>Мотивирующее воздействие</i>	
Высокая степень влияния команд на свои КРІ Команды в значительной степени влияют на достижение своих КРІ	Размывание индивидуального вклада В системе поощрения сделан выбор в пользу коллективной ответственности команд за достижение своих КРІ за счет снижения индивидуального вклада, что может иметь демотивирующие последствия для работников
<i>Понимание работником конкретного размера поощрения</i>	
Развитая внутрикорпоративная структура коммуникации Результаты достижения КРІ командами и конкретный размер поощрения транслируются до уровня конкретного рабочего	Слабое участие линейных руководителей команд в системе коммуникации Линейные руководители не в полной мере осознают важность донесения до уровня конкретного работника достигнутых результатов, что формирует пробелы в коммуникации и обесценивает мотивирующее воздействие системы мотивации

Имеющаяся в Филиале система мотивации «синих воротничков» в целом соответствует современным подходам к данному вопросу, представляя собой систему стимулирования достижения высоких производственных результатов командами, выраженных в КРІ, которые связаны с показателями Филиала, ожидаемыми бизнесом [7].

Выявленные недостатки системы мотивации позволяют сформулировать три основных вопроса, на которые предстоит ответить в ходе исследования:

1. Действительно ли система поощрения оказывает мотивирующее воздействие на работников?
2. Существует ли корреляция между КРІ Фабрики и КРІ для целей поощрения работников?
3. Являясь социально-ответственным Работодателем мы должны понимать каково действительное отношение работников к системе поощрения?

Предварительный анализ показал, что действующая система мотивации не является эффективным инструментом мотивации персонала.

Цель: разработать модель мотивации как эффективный инструмент управления персоналом для «синих воротничков».

На количественном этапе были сформулированы следующие основные вопросы:

1. Какая корреляция существует между КРІ Филиала и КРІ системы поощрения?
2. Какие КРІ должны стать основой системы мотивации и почему?

Для эконометрического анализа взаимосвязей использовались данные о среднем размере поощрения в производственной службе и КРІ Филиала за период с 01.05.2014 г. по 31.03.2016 г.

В качестве КРІ Филиала были выбраны следующие показатели:

- Продуктивность.
- Жалобы потребителей в целом по Филиалу.
- Плановые остановки.
- Внеплановые остановки.
- Производственные накладные расходы.
- Размер экономий / улучшение себестоимости.
- Коэффициент удовлетворения спроса потребителей.

По результатам корреляционного анализа были получены следующие значения коэффициентов корреляции между средним размером поощрения и КРІ Филиала.

Таблица 4

Математическое моделирование корреляции между КРІ Филиала и КРІ для целей поощрения

КРІ	Средний размер поощрения
Жалобы потребителей	-0,234
Продуктивность	0,100
Плановые остановки	-0,124
Внеплановые остановки	-0,086
Накладные расходы	-0,046
Экономии / улучшение себестоимости	0,003
Коэффициент удовлетворения спроса потребителей	0,017

Из представленных данных можно сделать вывод, что наиболее существенная и отрицательная корреляция (взаимосвязь) существует между жалобами потребителей и средним размером поощрения. В меньшей степени взаимосвязь выражена между плановыми остановками и средним размером поощрения. Положительная корреляционная взаимосвязь существует между продуктивностью и средним размером поощрения.

Но стоит отдельно отметить, что все три выявленные взаимосвязи не значительны.

Зависимая переменная в модели – средний размер поощрения в производственной службе.

Независимые переменные – жалобы потребителей, шт. (CC); продуктивность, % (AI); плановые остановки, % (PISt); внеплановые остановки, % (UPnSt); накладные производственные расходы, руб./т (ConC); экономии, % от издержек производства (Orex); коэффициент удовлетворенности спроса потребителей, % (CFR).

ε – ошибка (неучтенные факторы, которые ещё могут влиять).

Таблица полученных коэффициентов регрессии выглядит следующим образом.

Коэффициенты регрессии независимых переменных уравнения регрессии

Переменный	Средний размер поощрения
CC	-1,145
AI	-0,620
PISt	-0,980
UPnSt	-1,126
ConC	-2,310
Opex	0,015
CFR	0,279

Таким образом, полученное уравнение регрессии выглядит следующим образом:

$$\text{Average bonus} = -1,145 \text{ CC} - 0,62 \text{ AI} - 0,980 \text{ PISt} - 1,126 \text{ UPISt} - 2,31 \text{ ConC} + 0,015 \text{ Opex} + 0,279 \text{ CFR} + \varepsilon.$$

Наиболее значимые переменные – CC, UPnSt, ConC.

$\varepsilon = 10.842$. ε – случайная величина, которая включает влияние не учтенных в модели факторов, случайных ошибок и особенностей измерения. Например, на KPI поощрения может оказывать влияние наличие штрафов/наказаний и т.д. Значение ошибки до 15% свидетельствует о хорошо подобранной модели уравнения.

Полученные результаты говорят о следующих наиболее ярко выраженных взаимосвязях:

- Изменение накладных расходов в среднем на 1 руб./тн будет эквивалентно снижению среднего размера поощрения на 2,31%.
- Изменение жалоб потребителей на 1 штуку будет эквивалентно сокращению среднего размера поощрения на 1,145%.
- Изменение внеплановых остановок в среднем на 1% будет эквивалентно сокращению среднего размера поощрения на 1,126%.

Расчетный коэффициент детерминации $R^2 = 0,089$. Так как R^2 оказался меньше 50%, можно считать, что с большой долей уверенности модель не отражает реальное положение вещей. (R^2 принимает значения от 0 до 1). Коэффициент детерминации показывает, в скольких случаях изменчивость KPI поощрения можно объяснить с помощью прогнозных значений KPI филиала. Чем больше коэффициент, тем более достоверным является уравнение регрессии и модель в целом.

F -statistic = 0,223. Модель не значима на 5% уровне, что можно объяснить малой корреляцией переменных.

t -test показал, что значимые переменные отсутствуют.

По результатам исследования можно сделать вывод, что данной модели не следует доверять, однако это не говорит, что она не достоверна. 9% дисперсии среднего бонуса объясняется рассматриваемой моделью.

Вместе с тем для построения модели, описывающей взаимосвязи среднего размера поощрения в Производственной службе наиболее значимы следующие KPI Филиала:

- Жалобы потребителей в целом по Филиалу.
- Продуктивность.
- Плановые остановки.
- Внеплановые остановки.
- Производственные накладные расходы.

Эти KPI в наибольшей степени оказывают влияние на размер поощрения. Рекомендации представлены в табл. 6.

Интересы стейкхолдеров процесса мотивации

Стейкхолдер	Ключевой интерес в системе мотивации	Показатель удовлетворенности
Топ-менеджмент Филиала	Выполнение поставленных перед Филиалом бизнес-целей	Корреляция показателей Филиала и показателей системы поощрения
Линейные руководители – мастера (супервайзеры)	Эффективное посредничество в управлении производством между топ-менеджментом и рабочими	Повышение эффективности коммуникаций между топ-менеджментом и рабочими
Рабочие	Повышение уровня вознаграждения за работу	Удовлетворенность получаемым вознаграждением

Таким образом, следует разработать комплекс мероприятий, которые должны быть реализованы для повышения эффективности системы поощрения, будучи нацеленными на удовлетворение следующих потребностей стейкхолдеров данного процесса.

Список литературы:

1. Корпоративная социальная ответственность: экономические модели – мораль – успех – устойчивое развитие. Ред. И сост. А.Н. Крылов. М.: Икар, 2013.
2. Трошина В.К. KPI и управление по целям в современном бизнесе// Современное управление. 2012, №2. С. 51–53.
3. Nestle in Russia and Eurasia 2016 results.
4. Nestle Rossiya Regulatory Compliance Team 2016.
5. The Nestle Corporate Business Principles.
6. Total Performance Management (TPM) – Руководство Всеобщей Результативностью.
7. Социальный отчет ООО «Нестле Россия» «Создавая общие ценности» 2014–2015 гг.

**SOCIALLY-ORIENTED MODEL OF STIMULATION IN EUROPEAN CORPORATIONS
AS COMPETITIVE PERFORMANCE FACTOR IN THE REGIONAL ECONOMY: QUANTITATIVE
APPROACH**

Tiutyk Olga Vladimirovna, Ph. D, assistant professor
E-mail: tyutyk@mail.ru
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Modern management experience shows that one of the key success corporate development factors is the construction of effective personnel stimulation system. The form of stimulation is determined by employer, who proposes to its personnel different kinds of stimulation to form their interest in the achievement of the organizational aims. So, the effectiveness of salary systems depends not only on the form and size of stimulation, but also on the style of motivational factors. In socially-oriented corporations there is a batch of effective stimulation factors: sincere belief in personal and corporate success, relationship management, potential to change negative external factors, strategic flexibility, social partnership, innovative activity. To hold one's competitive advantages, we don't need just increasing of scales and production volumes, but new methods of corporate governance that include personnel engagement in the development of corporations.

Keywords:

socially-oriented corporation, material stimulation, MBO, BSC, KPI.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ИЗДЕРЖКАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СФЕРЕ АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ

Урасова Анна Александровна, к.э.н., доцент

Электронный адрес: annaalexanrowna@mail.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Санкт-Петербургский институт внешнеэкономических связей, экономики и права
(Пермский филиал),
614000, г. Пермь, ул. 9 мая, 21

Ревкова Яна Александровна, студент

Электронный адрес: revkova.59@ya.ru

Санкт-Петербургский институт внешнеэкономических связей, экономики и права
(Пермский филиал),
614000, г. Пермь, ул. 9 мая, 21

В данной статье рассмотрена проблема управления затратами на предприятиях, оказывающих автотранспортные услуги в современных условиях. На основе анализа экономических условий предложен и обоснован комплекс мероприятий, направленных на совершенствование управления издержками предприятий в данной сфере.

Ключевые слова:

издержки предприятия, управление издержками, Пермский край, автотранспортные услуги.

В результате глобального финансового кризиса, затронувшего различные аспекты ведения бизнеса, все предприятия стремятся сохранить финансовую устойчивость путем снижения затрат. Грамотное управление затратами на производство и реализацию продукции в организации может обеспечить достижение устойчивого экономического роста предприятия.

В России существует крупная транспортная система, которая включает в себя автомобильный, железнодорожный, морской, воздушный, внутренний водный и трубопроводный транспорт. Любой из вышеперечисленных видов транспорта выполняет различные функции в зависимости от характера грузов.

Автомобильный транспорт наиболее распространен в России. Он осуществляет перевозки пассажиров и груза на различных автомобилях (легковые, грузовые, автобусы и др.) [4, с. 437].

Автотранспорт используется в большинстве случаев. Таким образом, например, при доставке коротких внутрирайонных перевозок подойдет лишь автомобиль. Кроме того, с помощью автомобильного транспорта доставляются грузы к железнодорожным станциям и речным пристаням.

В отличие от других видов транспорта, автотранспорт в больших объемах перевозит международные грузы. В большей мере это обусловлено тем, что автомобили обладают высокой маневренностью, большой скоростью и мобильностью.

Динамика роста российского автомобильного парка одна из самых высоких в мире. Тем не менее, этот процесс происходит в условиях существенного отставания потребительских и экологических характеристик отечественных средств и применяемого вида моторного топлива от достигнутого мирового уровня.

Хочется отметить, что Российская автомобильная промышленность не обеспечивает потребности транспортного рынка. Главными техническими недостатками российской автомобильной техники и двигателей являются повышенный расход топлива, несоответствие современным требованиям безопасности и экологии.

Повышение доступности транспортных услуг для населения является одной из основных задач Минтранса РФ [1].

В Пермском крае с 2005 г. по 2016 г. предприятия, осуществляющие услуги в сфере автотранспорта увеличились с 2700 до 5700 единиц (рис. 1) [7]. Лишь за последний год стало функционировать 580 новых организаций. Динамика увеличения предприятий растет, что свидетельствует о большом спросе на услуги, предлагаемые автотранспортными организациями.

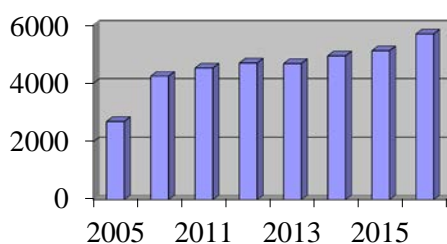


Рис. 1. Динамика роста организаций в Пермском крае, осуществляющих услуги в сфере автотранспорта за 2005–2016 гг.

Каждое из предприятий сталкивается с проблемами функционирования, конкуренцией и издержками. Считаем целесообразным рассмотреть основные направления минимизации издержек на автотранспортных предприятиях.

Поскольку цель управления издержками – это построение внутреннего экономического учета доходов и расходов по предприятию, в том числе подразделений, то принципиально важно выявить реальный финансовый результат работы предприятия, не искаженный бухгалтерскими проводками [6]. Большинство организаций на начальном этапе своей деятельности сталкиваются с некоторыми трудностями. Данные проблемы для каждой из таких организаций различны. Так, например, они могут быть связаны с недостатком клиентов, недостатком финансовых ресурсов или техники.

Что касается проблемы дефицита количества клиентов, то на начальном этапе деятельности организаций необходимо провести грамотную маркетинговую политику, которая, несомненно, поможет сформировать имидж организации и положительное мнение у потенциальных клиентов. Если же этого не будет сделано, то предприятие останется неконкурентоспособным. Перед открытием предприятия в сфере автотранспортных услуг стоит сначала понять, нужна ли данная услуга в данном конкретном месте. Если да, то кто ей будет пользоваться. После этого, сделав адекватный вывод и пересмотрев свои возможности, стоит принять ответственное решение.

Кроме того, недостаток клиентов способен появиться и у действующих организаций, которые работают продолжительное время. Это может быть связано с недостаточной рекламной политикой компании. Сегодня Интернет – самый удобный и быстрый источник информации, в связи, с чем целесообразно создать официальный сайт компании.

Организация, имеющая свой сайт, обладает рядом преимуществ, таких как:

1. Привлечение к себе больше внимания и клиентов.
2. Значительная экономия средств на собственную рекламу.
3. Размещение на сайте максимум информации, что облегчает жизнь, как сотрудникам организации, так и потенциальным клиентам.

Подробная информация о видах деятельности, истории компании, ее товарах или услугах может способствовать установлению контакта с потенциальным партнером, поставщиком, клиентом. Вся маркетинговая и представительская продукция фирмы,

рекламные ролики на телевидении и радио могут быть снабжены информацией о сайте, тем самым приглашая всех к более детальному сотрудничеству.

При грамотном продвижении сайта, с его помощью можно увеличить поток клиентов, что скажется и на увеличении прибыли.

Существенной проблемой является недостаток финансовых ресурсов. Для экономии ресурсов рационально производить закупки автомобильных средств частями. Даже если предприятие просчитало все условия и решило, что сможет обслуживать большое количество автомобилей, не стоит забывать о неустойчивой экономике страны. В частности, в условиях экономического кризиса многие показатели развития предприятий дестабилизируются, уровень рисков увеличивается.

Говоря о затратах на техническое обслуживание, считаем возможным минимизировать расходы на горюче-смазочные материалы за счет перевода автомобилей с бензина на газ. Основные преимущества подобного перехода заключаются в следующем: цена за литр газа дешевле почти в 2 раза, чем за литр бензина; автомобили, работающие на газе, выдают более чистый выхлоп, с точки зрения экологии; кроме того, газ горит медленнее бензина, снижая нагрузки на цилиндропоршневую группу.

Предложенные мероприятия по совершенствованию деятельности автотранспортных предприятий могут способствовать привлечению новых клиентов, укреплению отношений с уже существующими заказчиками, увеличению объемов оказания услуг, сокращению себестоимости и увеличению прибыли.

Список литературы

1. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 10.02.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/ (Дата обращения: 15.04.2017).
2. Гульпенко, К.В. Проблемы развития учета в транспортной организации / К.В. Гульпенко // Проблемы современной экономики. 2010. №3 (35).
3. Дорман, В.Н. Совершенствование управления затратами предприятия посредством углубления процессов бюджетирования / В.Н. Дорман, Т.С. Близнюк // Финансовый менеджмент. 2003. №5.
4. Мировая экономика и международный бизнес: учебник / кол. Авторы ; под общ. ред. д-ра эконом. Наук, проф. В.В. Полякова и д-ра экон. Наук, проф. Р.К. Щенина. 5-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2008. 688 с.
5. Сушко, Н.А. Совершенствование управления затратами предприятия / Н.А. Сушко, Е.А. Рогачева // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2015. № 8.
6. Хамидуллина, Г.Р. Управление затратами: планирование, учет, контроль и анализ издержек обращения : учеб. пособие. М.: Издательство «Экзамен», 2013. 352 с.
7. Официальный сайт органов государственной статистики Пермского края. URL: http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/permstat/ru/statistics/ (Дата обращения: 15.04.2017).

IMPROVEMENT OF COST MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE IN THE SPHERE OF TRANSPORT SERVICES

Urasova Anna Alexandrovna, Ph. D, assistant professor

E-mail: annaalexanrowna@mail.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

St. Petersburg Institute of International Trade, Economics and Law (Perm branch), 614000, Perm, 9 may st., 21

Revkova Yana Alexandrovna, student

E-mail: revkova.59@ya.ru

St. Petersburg Institute of International Trade, Economics and Law (Perm branch), 614000, Perm, 9 may st., 21

In this article, the problem of cost management at enterprises rendering motor transport services in modern conditions is considered. Based on the analysis of economic conditions, a set of measures aimed at improving the management of costs of enterprises in this area was proposed and justified.

Keywords:

enterprise costs, cost management, Perm, road transport services.

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Худякова Татьяна Станиславовна, старший преподаватель
Электронный адрес: khudyakova_t@mail.ru
Уральский государственный экономический университет,
620144, г. Екатеринбург, ул. 8-е Марта/Народной Воли, 62/45

Проводится анализ показателей эффективности государственных программ развития малого и среднего предпринимательства, используемых в нормативно правовых документах Российской Федерации. Выявляются недостатки и предлагаются направления совершенствования федеральной и региональных методик оценки эффективности государственных программ развития малого и среднего предпринимательства.

Ключевые слова:

малое и среднее предпринимательство, оценка эффективности государственных программ, Российская Федерация, субъекты Российской Федерации.

На современном этапе развития российской экономики основным инструментом государственной политики служат государственные программы (далее – госпрограммы), охватывающие различные социально-экономические направления. Особую актуальность государственная поддержка приобретает для малого и среднего предпринимательства (МСП) как наиболее уязвимого сектора российской экономики, который вместе с тем играет важную роль в экономике любой страны: способствует экономическому росту и развитию конкурентной среды, насыщает рынок товарами и услугами, создаёт новые рабочие места и повышает уровень жизни населения. Однако темпы роста российского предпринимательства отстают от мировых показателей, в связи с чем встаёт вопрос об эффективности проводимой в России политики в области развития МСП. Следует отметить, что необходимость ежегодной оценки эффективности госпрограмм предусмотрена механизмом их реализации, поскольку изначально госпрограммы нацелены на повышение эффективности бюджетных расходов, направленных на поддержку той или иной сферы экономики. Поэтому вопросы, касающиеся методических подходов к оценке эффективности госпрограмм, не перестают активно обсуждаться в отечественной научной литературе и являют собой актуальное направление научных исследований. Учитывая вышеизложенное, целью данного исследования является анализ используемых в нормативно-правовой базе федерального и регионального уровней подходов к оценке эффективности госпрограмм развития МСП и разработка предложений по совершенствованию методического инструментария оценки эффективности госпрограмм.

Исследование проводилось на основе анализа российских нормативно-правовых федеральных и региональных документов, содержащих методики оценки эффективности госпрограмм развития МСП и размещённых на сайтах Правительств и Департаментов экономического развития регионов, по следующим критериям:

- распространённость/уникальность оценочных показателей;
- сложность (комплексность) методики;
- представленность показателей результативности и эффективности;
- характер используемых показателей (количественные, качественные);
- подход к оценке госпрограмм развития предпринимательства (универсальный: такой же, как для других госпрограмм; адресный: представленный непосредственно в самой программе развития предпринимательства).

Как показал проведённый анализ, программный механизм государственной поддержки развития предпринимательства реализуется на федеральном уровне и на уровне регионов РФ посредством государственных программ и их подпрограмм, посвящённых развитию малого и среднего предпринимательства. Так, на федеральном уровне действует госпрограмма «Экономическое развитие и инновационная экономика», содержащая подпрограмму «Развитие малого и среднего предпринимательства». В каждом регионе РФ реализуется либо госпрограмма развития МСП (20% регионов), либо подпрограмма развития МСП (80% регионов), входящая в состав другой госпрограммы, посвященной, как правило экономическому развитию и инновационной экономике. На федеральном уровне и в большинстве регионов РФ для оценки эффективности госпрограмм развития МСП используется общая, универсальная для остальных госпрограмм методика. Только 30% регионов применяют адресную методику оценки эффективности программ, представленную непосредственно в программах развития МСП. Этот факт даёт основание согласиться с Н.Ю. Неупокоевым, что очевидным недостатком методик оценки эффективности госпрограмм стала их поверхностность, поскольку госпрограммы разных направлений оценивают по единой методике, в то время как разноплановость оказываемой малому и среднему бизнесу поддержки предполагает набор уникальных показателей [5, с. 263]. Формальный подход к разработке и реализации программ отмечают также О.С. Коновалова и О.Е. Акимова [4, с. 20]. Почти во всех рассмотренных методиках эффективность программ развития МСП рассчитывается как интегральный показатель, состоящий из нескольких комплексных или единичных показателей, имеющих различную весомость или без учёта весомостей. Кроме того, оценка эффективности программ развития МСП отличается разной степенью сложности: от слишком упрощённого подхода (Челябинская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, республика Татарстан, Красноярский край, Московская область и др.) до чрезмерно сложных методик (республика Ингушетия, республика Коми, Астраханская область, Тамбовская область и др.). Исходя из этого, автор поддерживает мнение А.Н. Ежова и др., что в настоящее время практически отсутствуют единые показатели оценки эффективности реализации госпрограмм развития МСП, что не обеспечивает взаимосвязки достигнутых результатов с вложенными средствами [3, с. 29; 30]. Это также существенно затрудняет проведение межрегионального сравнения эффективности реализации госпрограмм развития МСП.

Для оценки эффективности госпрограмм развития МСП используются как схожие (табл. 1), так и уникальные оценочные показатели.

Таблица 1

Наиболее часто встречаемые показатели эффективности госпрограмм развития МСП, % регионов России

Показатели, используемые для оценки эффективности госпрограмм развития МСП	Представленность показателей
1. Степень достижения плановых значений целевых индикаторов	99
2. Полнота финансирования	91
3. Выполнение программных мероприятий	67
4. Эффективность использования средств бюджета субъекта (отношение степени реализации мероприятий к степени соответствия запланированному уровню расходов)	22
5. Динамика значений целевых индикаторов	10
6. Организации управления и контроля за ходом реализации программы	9
7. Соответствие программы Стратегии или системе приоритетов социально-экономического развития	9
8. Привлечение средств федерального бюджета	9
9. Доля иных источников финансирования	8
10. Количество (реже качество) внесенных в программу изменений и реализовавшихся рисков	7
11. Соблюдение сроков реализации мероприятий программы	7

Из табл. 1 видно, что большинство используемых показателей эффективности программ развития МСП являются количественными и больше относятся к результативности («степень достижения плановых значений целевых показателей программы», «выполнение программных мероприятий», «освоение запланированных финансовых средств», «соблюдение сроков реализации мероприятий программы» и др.), чем к эффективности, что говорит об упрощенном и обобщенном подходе к оценке эффективности этих многоплановых программ. Лишь в некоторых регионах уделяется внимание оценке качественных показателей развития МСП, среди которых можно назвать такие как:

- «оценка населением результатов реализации программы» (Ханты-Мансийский автономный округ);
- «наличие идентифицированных и описанных проблем и неблагоприятных внешних факторов и рисков», «актуальность показателей» (Ханты-Мансийский автономный округ);
- «соответствие программы методическим требованиям по её разработке и реализации» (республика Алтай);
- «применение программно-целевого метода» (республика Ингушетия, Астраханская область);
- «соответствие целевых индикаторов и показателей программы плановым значениям целевых индикаторов Стратегии социально-экономического развития субъекта на период до 2020 г.» (республика Коми);
- «взаимосвязь задач и целевых индикаторов и показателей каждой подпрограммы, исключение дублирования взаимосвязи этих целевых индикаторов и показателей и с другими задачами» (республика Коми);
- «соблюдение требований открытости и прозрачности информации об исполнении программы, ее мероприятий, о расходах, о процедурах принятия решений» (республика Коми, Астраханская область);
- «наличие нарушений финансовой дисциплины и выявление неэффективного и нецелевого использования бюджетных средств при реализации программы» (республика Чувашия);
- «качество планирования показателей» (Тверская область);
- «сформированность нормативной и правовой базы программы» (Тамбовская область).

Следует отметить, что лишь в ряде субъектов РФ применяются показатели, которые можно бесспорно отнести к эффективности: «экономическая или бюджетная эффективность, рассчитываемая как превышение совокупных бюджетных доходов над совокупными бюджетными затратами» (республика Ингушетия), «наличие бюджетного и социального эффектов от реализации мероприятий в отчетном году» (Рязанская область, Тульская область), «экономия бюджетных расходов» (Тамбовская область), «влияние выделения дополнительных объемов ресурсов на целевые показатели» (республика Адыгея).

Результаты анализа соотношения количественных и качественных показателей, используемых в методиках оценки эффективности госпрограмм развития МСП, представлено в табл. 2.

Таблица 2

Соотношение количественных и качественных показателей в методиках оценки эффективности госпрограмм развития МСП

Варианты сочетаний качественных и количественных показателей	Количество субъектов РФ	% субъектов РФ
Только количественные показатели	60	70
Преобладание количественных показателей над качественными показателями	16	19
Преобладание качественных показателей над количественными	5	6
Равное соотношение количественных и качественных показателей	4	5

Из табл. 2 видно, что основная часть субъектов РФ (70%) используют исключительно количественные показатели. Примечательно, что и в федеральной методике оценки эффективности госпрограмм представлены только количественные оценочные показатели.

Структуру показателей результативности и эффективности государственной поддержки МСП рассматривает в своих исследованиях автор Н.В. Быкова [1, с. 110; 111]. В данном исследовании изучена представленность этих показателей в методиках оценки эффективности госпрограмм развития МСП в РФ (табл. 3).

Таблица 3

Представленность показателей результативности и эффективности в методиках оценки эффективности госпрограмм развития МСП

Варианты представленности показателей результативности и эффективности	Количество субъектов РФ	% субъектов РФ
Присутствуют исключительно показатели результативности	39	46
Присутствует показатель эффективности наряду с другими показателями	23	27
Присутствуют показатели результативности наряду с другими показателями, исключая показатели эффективности	23	27

Исходя из табл. 3, почти в половине субъектов РФ (46%) для оценки госпрограмм развития МСП используются только показатели результативности (например, такие как "степень достижения плановых значений целевых индикаторов", "полнота финансирования", "выполнение программных мероприятий"). Меньше трети субъектов РФ (27%) используют показатель эффективности в своих методиках оценки эффективности программ развития МСП ("эффективность использования средств бюджета", "влияние выделения дополнительных объемов ресурсов на целевые показатели", "эффективность привлечения иных источников финансирования государственной программы"). Примечательно то, что в этих программах представлен один показатель эффективности наряду с показателями результативности и другими показателями, за исключением Хабаровского края, где присутствуют два показателя эффективности. В 27% субъектов РФ для оценки эффективности программ развития МСП наряду с показателем результативности применяются и другие показатели ("динамика значений целевых индикаторов", "контроль за ходом реализации государственной программы", "оценка количества внесенных изменений и реализовавшихся рисков", "качество планирования показателей", "оценка населением результатов реализации программы", "соответствие цели и задач Стратегии" и др.). Что касается федеральной методики оценки эффективности госпрограмм, в ней наряду с другими показателями присутствует лишь один показатель эффективности ("эффективность использования средств федерального бюджета").

Следует отметить, что в оценке степени достижения плановых значений целевых показателей имеются противоречия: превышение плановых значений показателей может оцениваться как положительная тенденция (например, в Курганской области), так и негативный признак (например, в Свердловской области). Вместе с тем для оценки эффективности госпрограмм в разных регионах применяются различные оценочные шкалы для присвоения итоговых значений "высокая эффективность", "средняя эффективность", "низкая эффективность", а в некоторых регионах градации эффективности отсутствуют (например, в Челябинской области).

На основе полученных результатов исследования можно согласиться с Быковой Н.В., что при совершенствовании методологии оценки эффективности государственной поддержки МСП следует переходить к инновационному подходу, для которого характерна интегральность в целом, с учетом интерактивного взаимодействия элементов методологии, в частности «необходимо переключение от традиционных количественно затратных подходов в решении обсуждаемых проблем к качественно-результативной ориентации с применением инновационного подхода, основанного на динамических показателях эффективности реализации программ, учитывающего потенциал мультипликативности возвратных финансовых средств, затраченных государством на поддержку» [1, с. 111]. Автор считает, что развитие

методического инструментария оценки эффективности программ развития МСП следует вести в направлении разработки адресных (не общих для всех программ) методик, исключаящих оценку лишь количественных показателей результативности программ. Необходимо увеличить долю показателей эффективности и использовать качественные индикаторы. Кроме того, автор видит совершенствование подходов к оценке эффективности госпрограмм развития МСП через выявление кросс-программных эффектов в разных сферах социально-экономического развития, поскольку наряду с решением одной из программных задач происходит параллельное решение задач других госпрограмм по принципу мультипликативного эффекта. Этому же мнению придерживаются ряд других авторов [6, с. 2249; 2, с. 131].

Список литературы

1. Быкова Н.В. Современный подход к оценке эффективности государственной поддержки малого предпринимательства // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2014. № 4. С. 107–115.
2. Голоушкин С.А. Проблемы оценки государственных программ развития малого предпринимательства в современной России // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 4 (14). С. 130–132.
3. Ежов А.Н., Лукин С.В., Ильина Л.Н., Жура С.Е., Смирнова И.Г. Оценка эффективности государственной поддержки малого бизнеса в современных условиях // Вестник Волгоградского института бизнеса "Бизнес. Образование. Право". 2016. № 2 (35). С. 29–34.
4. Коновалова О.С., Акимова О.Е. Господдержка предпринимательства как основа формирования мотивационной среды развития предпринимательской деятельности в России // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2016. № 7 (186). С. 18–23.
5. Неупокоев Н.Ю. Об оценке эффективности использования бюджетных средств (на примере поддержки малого и среднего бизнеса) // Вестник Алтайской науки. 2014. № 2, 3. С. 262–265.
6. Попов С.А. Комплексный анализ оценки эффективности управления программами поддержки малого предпринимательства // Фундаментальные исследования. 2013. № 10. С. 2249–2252.

ANALYSIS OF THE APPROACHES TO EFFICIENCY ASSESSMENT OF SMALL BUSINESS STATE SUPPORT IN RUSSIA

Khudyakova Tatiana Stanislavovna, senior teacher

E-mail: khudyakova_t@mail.ru

Ural State University of Economics, 620144, Ekaterinburg, 8 Marta/Narodnoy voli st., 62/45

The article presents the analyzes of efficiency indicators of small business development state programs used in Russian regulatory documents. Disadvantages of using methods are specified and the directions for improving federal and regional methods for small business development state programs effectiveness evaluation are suggested.

Keywords:

small and medium entrepreneurship, state programs' efficiency assessment, Russian Federation, subjects of the Russian Federation.

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Шилова Елена Валерьевна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: elena-7700@mail.ru

Богатов Александр Алексеевич, магистр
Электронный адрес: bogatovaleks@gmail.com
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Развитие сферы малого и среднего предпринимательства не может происходить без вмешательства государства. Ключевым фактором успешного развития данной сферы является механизм государственного регулирования. В статье представлен механизм государственного регулирования деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, состоящий из взаимосвязанных управляющей, управляемой, обеспечивающей и целевой подсистем.

Ключевые слова:

малое и среднее предпринимательство, государственное регулирование, механизм государственного регулирования, управляющая подсистема, управляемая подсистема, обеспечивающая подсистема, целевая подсистема.

На современном этапе существования общества государственное регулирование встречается во всех сферах. Данное понятие можно рассмотреть в широком и узком смысле.

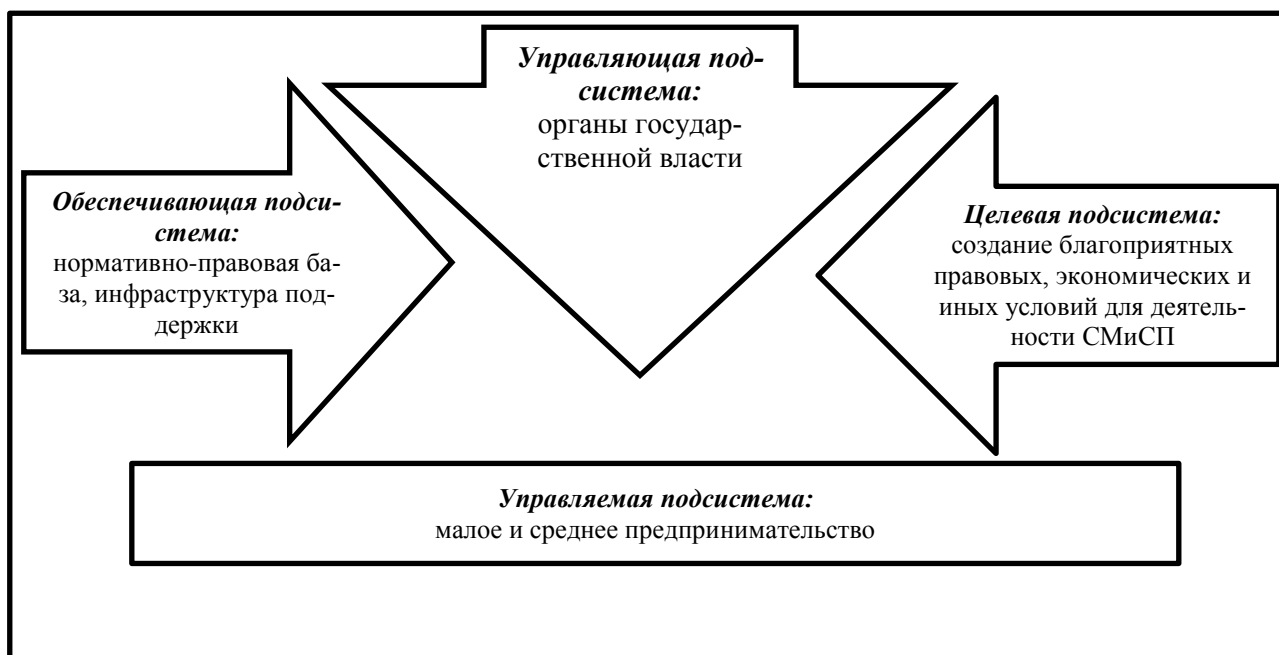
Государственное регулирование в широком смысле слова – это деятельность государства по установлению общих правил и норм поведения (деятельности) участников общественных отношений и их корректировке в зависимости от изменений внешней среды. В качестве субъекта выступают органы власти. Так же на поведение участников общественных отношений влияют и субъекты судебной власти [2, с. 130]. Традиционными правовыми формами государственного регулирования являются законы и подзаконные акты, а также судебные акты.

Государственное регулирование в узком смысле слова – это одна из функций государственного управления, направленная на создание благоприятных правовых, экономических и иных условий для деятельности бизнеса без вмешательства органов государственной власти в их производственную и хозяйственно-финансовую деятельность, за исключением случаев, когда это предусмотрено законодательством [3, с. 131].

Под государственным регулированием предпринимательской деятельности понимается деятельность органов власти, которая направлена на реализацию государственной политики в сфере осуществления предпринимательской деятельности [4, с. 95].

Государственное регулирование деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства (СМиСП) выполняет следующие цели: обеспечение реализации публичных интересов общества и государства, а также создание благоприятных условий для развития предпринимательства [7, с. 89].

На рисунке авторами исследования представлен механизм государственного регулирования деятельности СМиСП.



Механизм государственного регулирования деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства

В настоящее время существует множество подходов к определению термина «механизм». Слово «механизм» имеет широкое распространение в технических специальностях и обозначает «машину», однако термин «механизм», подразумевая какую-либо систему элементов, часто используется и в других науках. Отличие в использовании термина в разных науках заключается в обозначении системы взаимосвязанных элементов. В технических науках – это твердые тела, в экономических – элементы управления. Понятие «механизм» в литературе встречается как «совокупность средств воздействия» [5]. Р.Г. Маннапов и Л.Г. Ахтариева [6] дают определение механизма как «сложной совокупности инструментов и процессов прямого и косвенного воздействия (координации, стимулирования, регулирования) на социальные и рыночные условия жизнедеятельности сообщества, обеспечивающих повышение эффективности региональной экономики и рост качества жизни населения».

Л.И. Абалкин [1] определяет «механизм» как форму организации общественного производства (разделение, специализация, размещение труда); как форму хозяйственных связей, благодаря которым осуществляется «обмен веществ» в экономике и как «совокупность экономических рычагов и стимулов влияния на производство и участников хозяйственной деятельности».

В целом в литературе встречается два направления рассмотрения понятия «механизм»: одна группа авторов раскрывает сущность механизма через функциональный аспект, другая – через цель и методы его достижения, заостряя внимание на организационной способности механизма.

Несмотря на то, что есть много расхождений в формулировке понятия «механизм», рассмотренные подходы авторов едины в сущности механизма управления как совокупности взаимосвязанных элементов с присутствием управляющей и управляемой подсистем.

Авторы работы определяют **механизм государственного регулирования деятельности малого и среднего предпринимательства** как совокупность инструментов (обеспечивающей подсистемы) прямого и косвенного воздействия органов государственной власти (управляющей подсистемы) на условия жизнедеятельности субъектов малого и среднего предпринимательства (управляемой подсистемы) для создания и обеспечения благоприятных условий (целевой подсистемы) их деятельности на территории расположения.

Инструментами прямого воздействия выступают нормативно-правовые методы государственного регулирования, устанавливающие правила поведения хозяйствующих субъектов в определенной сфере национальной экономики. Также механизм прямого государствен-

ного регулирования может быть реализован в виде прямых инвестиций в субъекты малого и среднего предпринимательства приоритетных отраслей с помощью субвенций, субсидий и дотаций.

Механизмы косвенного государственного регулирования позволяют достигнуть поставленных целей без прямого вмешательства государства и опираются на основные закономерности функционирования национальной экономики (поддержание нормального уровня занятости, стимулирование увеличения вывоза товаров, формирование в интересах населения стабильного ценообразования, устойчивых темпов экономического роста, перераспределение ресурсов, стимулирование инвестиционного процесса). Основным способом достижения поставленных целей является фискальная и денежно-кредитная политика. Налоговая система входит в перечень основных косвенных механизмов государственного регулирования экономики. С ее помощью происходит формирование бюджета – его доходной части. Изменение ставок налогов позволяет эффективным образом регулировать темпы и масштабы экономического роста. Этот механизм является действенным для улучшения общей экономической конъюнктуры, трансформации инфраструктуры национальной экономики и стимулирования темпов научно-технического прогресса.

Основной целью механизма государственного регулирования деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства является обеспечение единства и слаженности функционирования элементов системы.

Управляющая подсистема представляет собой органы государственной власти, которые в той или иной мере оказывают воздействие на СМиСП. Рассмотрим деятельность данных органов власти на примере Пермского края (см. табл. 1).

Таблица 1

Органы, регулирующие сферу малого и среднего предпринимательства в Пермском крае [8]

Название органа	Направление деятельности
Законодательное Собрание Пермского края	Осуществляет законодательное регулирование, а также контроль за соблюдением и исполнением законов в сфере развития малого и среднего предпринимательства [10].
Правительство Пермского края	Обеспечивает исполнение законов и осуществляет поддержку программ Пермского края в сфере развития малого и среднего предпринимательства [11].
Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края	Обеспечивает разработку и реализацию краевых целевых программ [12].
Министерство экономического развития Пермского края	Участствует в формировании благоприятного инвестиционного климата в Пермском крае [13].
Министерство сельского хозяйства и продовольствия Пермского края	Осуществляет финансовую поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства по сельскохозяйственным направлениям [14].

Рассмотренные органы власти в большей или меньшей мере воздействуют на среду, в которой действуют предприниматели Пермского края.

Так, например, Законодательным Собранием Пермского края приняты такие важные нормативно-правовые акты, как:

- Закон Пермского края от 26.02.2009 № 392–ПК «О развитии малого и среднего предпринимательства в Пермском крае» [15].
- Постановление Законодательного Собрания Пермского края от 15.03.2012 № 125 «Об утверждении концепции долгосрочной целевой программы «Развитие малого и среднего предпринимательства в Пермском крае на 2012–2014 гг.» [16].

Правительством Пермского края в развитии сферы малого и среднего предпринимательства были приняты следующие нормативно-правовые акты:

- Постановление Правительства Пермского края от 03.10.2013 № 1325–п «Об утверждении государственной программы Пермского края «Экономическое развитие и инновационная экономика» [17].

- Постановление Правительства Пермского края от 17.09.2012 № 872–п «О создании некоммерческой организации «Пермский фонд развития предпринимательства» [18].

- Распоряжение Правительства Пермского края от 01.04.2009 № 30–рп «О создании совета в области развития малого и среднего предпринимательства в Пермском крае» [19].

Непосредственно государственную поддержку СМиСП осуществляет Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края посредством повышения кредитно-финансового ресурса, снижения части затрат субъектов малого и среднего предпринимательства (предоставление субсидий), проведения мероприятий, направленных на повышение предпринимательской активности, поддержки предпринимателей через организации инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства.

Деятельность Министерства находит свое отражение в следующих нормативно-правовых актах:

- Приказ Министерства развития предпринимательства и торговли Пермского края от 17.11.2010 СЭД–03.01–04–311 «Об утверждении Рекомендаций по составлению бизнес-плана проекта по организации собственного дела для начинающих индивидуальных предпринимателей, малых и средних предприятий» [20].

- Приказ Министерства развития предпринимательства и торговли Пермского края от 27.11.2012 СЭД–03.01–05–192 «О предоставлении субсидий из бюджета Пермского края на реализацию отдельных мероприятий долгосрочной целевой программы» [21].

- Приказ Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края от 07.05.2013 СЭД–03–01–03–77 «Об утверждении правил предоставления микрозаймов ОАО ПЦРП» [22].

- Приказ Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края от 08.05.2014 СЭД–03–01–08–143 «О проведении регионального этапа Всероссийского конкурса «Молодой предприниматель России – 2014» [23].

Министерством сельского хозяйства и продовольствия Пермского края в соответствии с постановлением Правительства Пермского края от 25.07.2013 г. № 980-п «Об утверждении Порядка предоставления субсидий бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края из бюджета Пермского края, в целях софинансирования отдельных мероприятий муниципальных программ развития сельского хозяйства, Правил расходования субсидий бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края из бюджета Пермского края в рамках реализации отдельных мероприятий муниципальных программ развития сельского хозяйства» [24] осуществляются мероприятия по предоставлению грантов по направлениям «Развитие семейных животноводческих ферм на базе крестьянских (фермерских) хозяйств», «Поддержка начинающих крестьянских (фермерских) хозяйств» осуществляется в рамках реализации направления «Софинансирование муниципальных программ развития сельского хозяйства».

Управляемую подсистему составляют субъекты малого и среднего предпринимательства.

На основании пункта 1 статьи 4 федерального закона от 24.07.2007 № 209–ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [25] субъектами малого и среднего предпринимательства являются:

- хозяйственные общества;
- хозяйственные партнерства;
- производственные кооперативы;
- сельскохозяйственные потребительские кооперативы;
- крестьянские (фермерские) хозяйства;

- индивидуальные предприниматели.

Данные субъекты должны соответствовать трём критериям:

- состав учредителей и доли их участия в уставном капитале;
- средней численности работников;
- дохода от реализации товаров, работ, услуг.

Таким образом, под малым предприятием понимаются организации и индивидуальные предприниматели, одновременно отвечающие следующим условиям [26]:

- хозяйственное общество или хозяйственное партнерство, в уставном капитале которого доля государства не должна превышать 25%, а суммарная доля участия иностранных юридических лиц и юридических лиц, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства – 49%. Ограничение не касается предприятий, внедряющих инновации, исключительные права на которые принадлежат хозяевам таких предприятий – бюджетным научным институтам, центрам, бюро, бюджетным вузам, учреждениям Академии наук РФ;

- среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать 100 человек;

- выручка от реализации товаров, работ, услуг за предшествующий календарный год или балансовая стоимость активов (остаточная стоимость движимого и недвижимого имущества, имевшего первоначальную стоимость свыше 10 тыс. руб. и нематериальных активов) не должна превышать 800 млн руб.

Средние предприятия должны соответствовать следующим критериям:

- хозяйственное общество или хозяйственное партнерство, в уставном капитале которого доля государства не должна превышать 25%, а суммарная доля участия иностранных юридических лиц и юридических лиц, не являющихся субъектами малого и среднего предпринимательства – 49%. Ограничение не касается предприятий, внедряющих инновации, исключительные права на которые принадлежат хозяевам таких предприятий – бюджетным научным институтам, центрам, бюро, бюджетным вузам, учреждениям Академии наук РФ;

- среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать 250 человек;

- выручка от реализации товаров, работ, услуг за предшествующий календарный год или балансовая стоимость активов (остаточная стоимость движимого и недвижимого имущества, имевшего первоначальную стоимость свыше 10 тыс. рублей и нематериальных активов) не должна превышать 2 млрд руб. [27].

Обеспечивающая подсистема включает в себя те инструменты, благодаря которым у органов власти есть возможность воздействовать на деятельность СМиСП. К таким инструментам относится нормативно-правовая база и инфраструктура поддержки бизнеса.

В Пермском крае существует определенная инфраструктура поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, состоящая из финансовой, консультационной, информационной и имущественной групп (см. табл. 2).

Таблица 2

Инфраструктура поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства [9]

Финансовая поддержка	Консультационная поддержка	Информационная поддержка	Имущественная поддержка
Пермский фонд развития предпринимательства	Пермский фонд развития предпринимательства	Пермский фонд развития предпринимательства	Пермская региональная лизинговая компания
Пермский гарантийный фонд	Пермский гарантийный фонд		Бизнес-инкубаторы
Пермский центр развития предпринимательства	Пермский центр развития предпринимательства	Пермский центр развития предпринимательства	
Венчурный фонд Пермского края	Корпорация развития Пермского края	Региональное представительство Российского	

Финансовая поддержка	Консультационная поддержка	Информационная поддержка	Имущественная поддержка
		Европейского Информационного Корреспондентского центра	
Муниципальные центры поддержки предпринимательства	Региональное представительство Российского Европейского Информационного Корреспондентского центра	Торгово-промышленная палата Пермского края	
	Торгово-промышленная палата Пермского края	Бизнес-инкубаторы	
	Бизнес-инкубаторы Муниципальные центры поддержки предпринимательства	Муниципальные центры поддержки предпринимательства	

Исходя из вышеприведенных данных, можно сделать вывод, что в Пермском крае органами власти осуществляется всесторонний подход к развитию рассматриваемой сферы.

Рассмотрим некоторые нормативно-правовые акты, устанавливающие поле деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства на федеральном и региональном уровнях.

На федеральном уровне:

- Конституция Российской Федерации.
- Налоговый кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 24.07.2007 № 209–ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 22.07.2008 № 159–ФЗ «Об особенностях отчуждения недвижимого имущества, находящегося в государственной собственности субъектов Российской Федерации или в муниципальной собственности и арендуемого субъектами малого и среднего предпринимательства, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты».
- Федеральный закон от 08.08.2001 № 129–ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».
- Федеральный закон от 04.05.2011 № 99–ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности».
- Постановление Правительства Российской Федерации от 13.07.2015 № 702 «О предельных значениях выручки от реализации товаров (работ, услуг) для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства».

На уровне Пермского края:

- Закон Пермского края от 26.02.2009 № 392–ПК «О развитии малого и среднего предпринимательства в Пермском крае».
- Закон Пермского края от 05.11.2015 № 559–ПК «О внесении изменений в Закон Пермского края «Об установлении налоговых ставок для отдельных категорий налогоплательщиков, применяющих упрощенную систему налогообложения, и о внесении изменений в Закон Пермской области «О налогообложении в Пермском крае».
- Государственная программа Пермского края «Экономическое развитие и инновационная экономика» на 2014–2018 гг.

Говоря о целевой подсистеме государственного регулирования деятельности СМиСП, мы имеем в виду, что государство при поддержке бизнеса ставит перед собой определенные цели в этой области. Цели государственной политики развития и поддержки малого предпринимательства закрепляются в государственных программах, направленных на развитие предпринимательства. Как правило, целями является создание экономических политических и правовых условий для того, чтобы бизнес мог уверенно развиваться.

Таким образом, система государственного регулирования деятельности малого и среднего предпринимательства состоит из следующих подсистем: управляющая, управляемая, целевая, обеспечивающая. Целевая и обеспечивающая подсистема являются важнейшими элементами в данной системе – механизм воздействия управляющей подсистемы на управляемую. Именно благодаря механизму становится возможным воздействие одной подсистемы на другую. Необходимо взаимосвязанное развитие целевой и обеспечивающих подсистем, чтобы формировать качественный механизм регулирования органами власти деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства.

Список литературы

1. Абалкин Л.И. Избранные труды. В 4-х тт. Т.2 На пути к реформе. Хозяйственный механизм развитого социалистического общества. Новый тип экономического мышления. Перестройка: пути и проблемы. М.: Экономика. 2000. 910с.
2. Батычко В.Т. Предпринимательское право, конспект лекций. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2011. 230 с.
3. Батычко В.Т. Предпринимательское право, конспект лекций. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2011. 230 с.
4. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд. 2-е, дополненное и переработанное. Таганрог: ТРТУ, 2003. 165 с.
5. Лафта Дж.К. Менеджмент: учебн.пособие. М., 2004. 189 с.
6. Маннапов Р.Г., Ахтариева Л.Г. Современные закономерности, принципы, задачи и механизмы регионального управления // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. №3 (141). 72 с.
7. Смагина И.А. Предпринимательское право. М.: Омега-Л, 2007. 286 с.
8. Составлена автором на основании изученных данных официальных сайтов органов государственной власти Пермского края.
9. Составлена автором на основании изученных данных официальных сайтов организаций инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства Пермского края.
10. Официальный сайт Законодательного Собрания Пермского Края. URL: <http://www.zsperm.ru>. (дата обращения 29.05.2017).
11. Официальный портал Правительства Пермского края. URL: <http://www.permkrai.ru/about/thesis/> (дата обращения 29.05.2017).
12. Официальный сайт министерства Промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края. URL: <https://mintorg.permkrai.ru/article/show/10617> (дата обращения 29.05.2017).
13. Официальный сайт министерства Экономического развития Пермского края. URL: <http://economy.permkrai.ru/about/thesis/> (дата обращения 29.05.2017).
14. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Пермского края. URL: <http://www.agro.permkrai.ru/> (дата обращения 29.05.2017).
15. О развитии малого и среднего предпринимательства в Пермском крае: закон Пермского края от 26.02.2009г. № 392–ПК. URL: Инвестиционный портал города Перми. URL: <http://invest.gorodperm.ru/docs/small-business/> (дата обращения 29.05.2017).
16. Об утверждении концепции долгосрочной целевой программы "Развитие малого и среднего предпринимательства в Пермском крае на 2012–2014 гг.": постановление Законодательного Собрания Пермского края от 15.03.2012 № 125. URL: Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <http://base.garant.ru/16221810/> (дата обращения 29.05.2017).
17. Об утверждении государственной программы Пермского края «Экономическое развитие и инновационная экономика»: постановление Правительства Пермского края от 03.10.2013 № 1325-п.
18. О создании некоммерческой организации «Пермский фонд развития предпринимательства»: постановление Правительства Пермского края от 17.09.2012 № 872-п. URL: Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <http://base.garant.ru/16205416/> (дата обращения 29.05.2017).
19. О создании совета в области развития малого и среднего предпринимательства в Пермском крае: распоряжение Правительства Пермского края от 01.04.2009 № 30-рп. URL: Информационно-правовой портал «Гарант.ру». URL: <http://base.garant.ru/16168634/> (дата обращения 29.05.2017).
20. Об утверждении Рекомендаций по составлению бизнес-плана проекта по организации собственного дела для начинающих индивидуальных предпринимателей, малых и средних предприятий: приказ Министерства развития предпринимательства и торговли Пермского края от 17.11.2010 СЭД-03.01-04-311. URL: Правовые новости Пермского края. URL: <http://permkrai.info/2010/11/17/p22718.htm> (дата обращения 29.05.2017).

21. О предоставлении субсидий из бюджета Пермского края на реализацию отдельных мероприятий долгосрочной целевой программы: приказ Министерства развития предпринимательства и торговли Пермского края от 27.11.2012 СЭД–03.01–05–192. URL: Правовые новости Пермского края. URL: <http://permkrai.info/2012/11/27/p145663.htm> (дата обращения 29.05.2017).

22. Об утверждении правил предоставления микрозаймов ОАО ПЦРП: приказ Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края от 07.05.2013 СЭД–03–01–03–77. Официальный сайт Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края. URL: www.mintorg.permkrai.ru/documents/normativnye-pravovye-akty-prinyaty-e-v-2013 (дата обращения 29.05.2017).

23. О проведении регионального этапа Всероссийского конкурса «Молодой предприниматель России – 2014»: приказ Министерства промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края от 08.05.2014 СЭД–03–01–08–143. URL: Правовые новости Пермского края. URL: <http://permkrai.info/2014/08/21/p3223.htm> (дата обращения 29.05.2017).

24. Об утверждении Порядка предоставления субсидий бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края из бюджета Пермского края, в целях софинансирования отдельных мероприятий муниципальных программ развития сельского хозяйства, Правил расходования субсидий бюджетам муниципальных районов (городских округов) Пермского края из бюджета Пермского края в рамках реализации отдельных мероприятий муниципальных программ развития сельского хозяйства: постановление Правительства Пермского края от 25.07.2013 года № 980-п.

25. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.2007 г. № 209–ФЗ. URL: Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/08b3ecbcdc9a360ad1dc314150a6328886703356/ (дата обращения 29.05.2017).

26. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.2007г. № 209–ФЗ. URL: Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/08b3ecbcdc9a360ad1dc314150a6328886703356/ (дата обращения 29.05.2017).

27. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.2007г. № 209–ФЗ. URL: Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/08b3ecbcdc9a360ad1dc314150a6328886703356/ (дата обращения 29.05.2017).

THE MECHANISM OF STATE REGULATION OF ACTIVITY OF SUBJECTS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS

Shilova Elena Valeryevna, Ph. D, assistant professor
E-mail: elena-7700@mail.ru

Bogatov Aleksandr Alekseevich, master
E-mail: bogatovaleks@gmail.com
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

The development of small and medium-sized business cannot happen without state interference. A key factor in the successful development of this sector is the mechanism of state regulation. The article presents the mechanism of state regulation of activity of subjects of small and medium-sized business, consisting of managing subsystem, managed subsystem, providing subsystem and targeted subsystem.

Keywords:

small and medium-sized business, state regulation, mechanism of state regulation, the managing subsystem, the managed subsystem, providing subsystem and targeted subsystem.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шилова Елена Валерьевна, к.э.н., доцент
Электронный адрес: elena-7700@mail.ru

Томчик Анастасия Николаевна, менеджер по продажам
Электронный адрес: nastya.tomchik.94@mail.ru
ООО «Западуралнеруд»,
614990, г. Пермь, ул. Советская, 104

В условиях обострения конкуренции на рынках, менеджмент предприятий вынужден изыскивать новые пути развития и предлагать потребителю качественно новые товары и услуги. Своевременно реагировать на возникающие тенденции позволяет постоянный мониторинг системы управления предприятием, в том числе системы управления конкурентоспособностью. Своевременное реагирование на внешние изменения позволят предприятию удержать позиции на занимаемом рынке, а также приведет к его расширению и развитию предприятия. В настоящей статье раскрывается понятие и сущность конкурентоспособности предприятия, приводятся авторские определения данной категории, обосновывается выбор методики оценки эффективности системы управления конкурентоспособностью, методика адаптируется для предприятия добывающей отрасли.

Ключевые слова:

конкурентоспособность, конкурентоспособность предприятия, конкурентные преимущества, системный подход, система управления, система управления конкурентоспособностью предприятия, оценка эффективности системы управления конкурентоспособностью предприятия, рынок нерудных материалов, устойчивое развитие предприятия.

В современных условиях развитого рынка конечной целью предприятия является преобладание в конкурентной борьбе. Причем, преобладание не разовое и не случайное, а как закономерный итог постоянных и грамотных усилий менеджмента предприятия. Достигается оно или нет, будет зависеть от конкурентоспособности производимых или реализуемых товаров и оказываемых услуг, а также от эффективности системы управления конкурентоспособностью самого предприятия.

В соответствии с Федеральным законом «О защите конкуренции», понятие конкуренция определяется как соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключаются или ограничиваются возможности каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем рынке [15].

За последнее десятилетие изучение конкурентоспособности предприятий проводилось в различных отраслях народного хозяйства, чему свидетельствуют множественные научные труды (химическая и фармацевтическая промышленность [23], нефтехимическая промышленность [14, с. 92–101], строительная отрасль [22, с. 79–94], машиностроительная отрасль [13, с. 147–149.], сельское хозяйство [7], лесная [5, с. 73–77; 6] и текстильная [8, с. 316–322] промышленность и т.д.).

На сегодняшний день нет общепринятого определения понятия «конкурентоспособность предприятия», а анализ научных трудов и других источников показал существование большого количества трактовок данного понятия, некоторые из них представлены в табл. 1.

Трактовки понятия «конкурентоспособность предприятия»

Трактовка понятия	Источник
Способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкурентам	С.И. Ожегов, Толковый словарь русского языка. М: « Мир и Образование». Изд. «АСТ». 29-е изд., 2016. с. 736 [16].
Текущее положение предприятия на рынке (в первую очередь, занимаемая доля рынка – объем продаж в сопоставлении с общими по рынку и объемами продаж предприятий – конкурентов), товарами на рынке	Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие / Под ред. А.П. Градова. 5-е изд., перераб. СПб.: Специальная литература, 2011. с. 412 [27].
Соперничество между участниками рыночного хозяйства за лучшие условия производства, купли и продажи товара	Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. СПб., «Классика МВА», 2007. с. 800 [11].
Комплексная характеристика предприятия, которая определяется уровнем и степенью использования своих конкурентных преимуществ и возможностью адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, сохраняя при этом в любой момент времени прибыльность	Гладышева И. В. Прогнозирование конкурентоспособности промышленного предприятия. Автореф. Дисс. на соиск. уч. степ. канд.экон.наук. СПб., 2006 [4].
Относительная характеристика, которая выражает степень отличия данного предприятия от конкурентов в сфере удовлетворения потребностей клиентов	И.С. Емельяненко Повышение конкурентоспособности предприятий розничной торговли [Текст] / И.С. Емельяненко. Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). Уфа: Лето, 2013. С. 72–75 [С. 72–75].
Соперничество хозяйствующих субъектов, при котором самостоятельными действиями каждого из них исключаются или ограничиваются возможности каждого из них в одностороннем порядке воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем рынке	О защите конкуренции: Федер. закон № 135–ФЗ от 26 июля 2006 г. (ред. от 01 июля 2011 г.) URL: http://www.consultant.ru/about/software/cons. [15].
Взаимосвязь с определенным его уровнем (рейтингом или местом) среди предприятий стратегической конкурентной группы	Р.А. Фатхутдинов, Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2012. С. 377 [21].

Как показал анализ, в научной литературе нет универсального понятия конкурентоспособности предприятия. Авторами статьи предлагается следующее определение данной категории – это управляемый показатель, определяемый множественностью взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, характеризующий способность качественно превосходить аналогичные предприятия в строго определенных временных рамках с соблюдением действующего законодательства, распространяющегося на добывающее производство.

Управление конкурентоспособностью, с точки зрения системного подхода, предполагает разработку четкой системы, предопределяющей достижение конкретной цели, которой является расширение влияния на рынке для получения максимальной прибыли [10, с. 48] и максимально эффективное удовлетворение потребностей потребителей.

Система управления конкурентоспособностью предприятия включает все существующие системы управления организациями, независимо от их организационно-правовой формы и сферы деятельности [2, С. 32–37]. Н. Тарнавская предлагает называть такую систему

системой обеспечения конкурентоспособности [19, с. 87]. Такое переименование системы управления является обоснованным, поскольку целью большинства организаций должно быть обеспечение конкурентоспособности выпускаемого товара (выполняемой услуги) на внешнем и внутреннем рынках [12, с. 208], и, как следствие, завоевание сильных конкурентных позиций на рынке.

Для определения эффективности системы управления конкурентоспособностью организации необходимо осуществлять ее оценку.

В данном исследовании предлагается к рассмотрению и использованию концепция методики оценки эффективности системы управления конкурентоспособностью предприятия [22, с. 79–94], которая была адаптирована под данную отрасль и заключается в сопоставлении существующей на предприятии практики управления конкурентоспособностью с эталонной моделью системы. Так как конкуренция на данном рынке не высока (добычей занимаются три предприятия: ООО «Западуралнеруд», ООО «Горнодобывающая компания», ООО «Горно-химическая компания»), то в качестве базы сравнения – эталона, были взяты максимально возможные баллы. Проведение такого сопоставления позволяет оценить текущее состояние системы управления конкурентоспособностью и определить направления развития этой системы.

Алгоритм оценки системы управления конкурентоспособностью предприятия осуществляется в три этапа:

1. определение и оценка единичных показателей и их значимости;
2. расчет обобщающих показателей эффективности системы управления конкурентоспособностью по различным подсистемам;
3. определение интегрального показателя эффективности системы управления конкурентоспособностью предприятия.

Оценка единичных показателей и их значимость проводится с помощью оценочного листа. Используется шкала оценок от 0 до 3, которые характеризуют качество свойства показателя (степень сложности, уровень конкурентоспособности и т. д.) [25, с. 117–122].

Согласно методике Е.В. Шиловой и Е.А. Третьяковой оценку эффективности системы управления конкурентоспособностью предприятия необходимо проводить по следующим подсистемам:

- показатели управляющей подсистемы;
- показатели управляемой подсистемы;
- показатели целевой подсистемы;
- показатели обеспечивающей подсистемы;
- показатели функциональной подсистемы [26, с. 99] (см. табл. 2).

Таблица 2

Балльная оценка подсистем системы управления конкурентоспособностью предприятия

Подсистема/ элемент подсистемы	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Управляющая подсистема				
1. Организационная структура	–	линейно-функциональная структура	дивизиональная структура	адаптивная структура
2. Охват уровней управления конкурентоспособностью	–	только на уровне высшего руководства	на среднем и высшем уровне управления	на всех уровнях управления
3. Применяемые технические и программные средства управления конкурентоспособностью	–	–	использованы отдельные программные продукты, внедренные на предприятии	сложные программные и технические средства

Подсистема/ элемент подсистемы	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Управляемая подсистема				
1. Охват рынка		локальный	региональный	национальный
2. Конкурентное преимущество	–	наличие от 0 до 4 источников конкурентных преимуществ	наличие от 5 до 8 источников конкурентных преимуществ	наличие от 8 источников конкурентных преимуществ
3. Виды деятельности	–	основной вид деятельности	разнообразные виды деятельности с привлечением сторонних организаций	разнообразные виды деятельности, выполняемые лишь своими силами
4. Ассортиментный портфель	–	производство до 50% нерудно-строительных материалов	производство от 51% до 75% нерудно-строительных материалов собственными силами предприятия	производство от 76% до 100% нерудно-строительных материалов собственными силами предприятия
Целевая подсистема				
1. Обеспечение качества выполняемых работ	–	наличие специлиста по контролю качества	наличие лаборатории по контролю качества или подразделения по обеспечению качества	наличие системы менеджмента качества
2. Организационно-техническое развитие	–	работа на старых технологиях	внедрение ресурсосберегающих технологий	внедрение новых и ресурсосберегающих технологий
3. Социальное развитие коллектива	–	наличие социальных гарантий	наличие социальных гарантий, возможности обучения за счет предприятия и повышение карьерного роста	наличие социальных гарантий, возможности обучения за счет предприятия и повышение карьерного роста, а так же льгот на приобретение жилья
4. Обеспечение необходимого уровня рентабельности	–	уровень рентабельности не ниже, чем показатель в регионе	не ниже среднего уровня по стране	уровень рентабельности соответствует среднемировому показателю
5. Обеспечение безопасности и охраны окружающей среды	–	–	осуществляется в соответствии с российским законодательством	осуществляется в соответствии с международным и российским законодательством
Обеспечивающая подсистема				
1. Ресурсное обеспечение	–	слабо развитая материальная и ресурсная база	наличие высокотехнологичного оборудования, имеется доступ к сырью	наличие собственной сырьевой базы, высококвалифицированный научно-технический персонал
2. Информационное обеспечение	–	–	производственный процесс частично	производственный процесс преимуще-

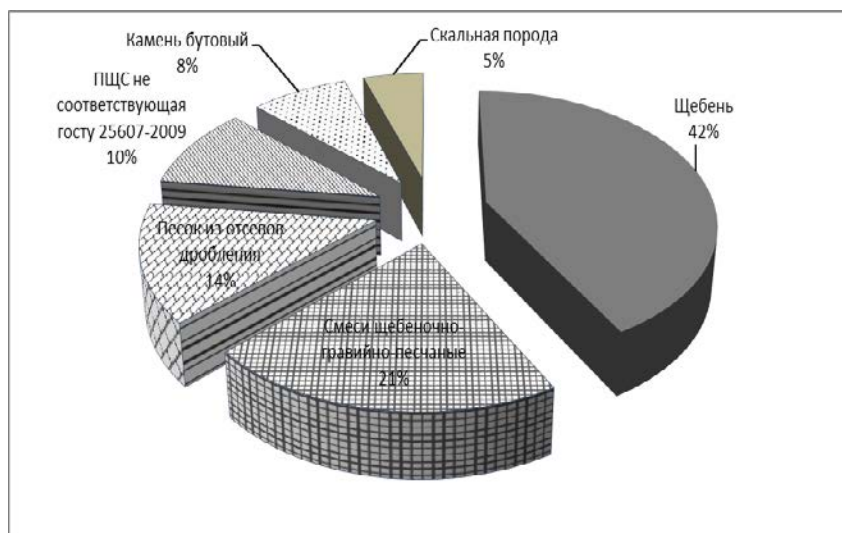
Подсистема/ элемент подсистемы	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
			автоматизирован	стменно автоматизи- рован
3. Нормативно- правовое обеспечение	–	–	нормативно- правовое обеспе- чение осуществля- ется в соответствии с национальной законодательной базой	в соответствии с международной за- конодательной ба- зой
Функциональная подсистема				
1. Подсистема НИОКР	–	выделено подраз- деление или в составе отдела маркетинга	в структуре служ- бы маркетинга вы- делен отдел НИОКР	выделено отдельное подразделение под управлением руко- водителя подразде- ления или замести- теля директора по развитию
2. Подсистема мар- кетинга	–	в штате выделен специалист по маркетингу	структура пред- ставлена отделом маркетинга	структура представ- лена службой мар- кетинга
3. Подсистема управления персона- лом	–	отсутствие про- граммы развития персонала на предприятии	направленность на достижение балан- са потребности в профессиональном труде между ра- ботником и орга- низацией	направленность на развитие производ- ственного и управ- ленческого персона- ла
4. Финансовая отчет- ность	низкие коэф- фициенты лик- видности, рен- табельности и автономии	высокие коэффи- циенты ликвид- ности, низкие коэффициенты рентабельности и автономии	высокие коэффи- циенты ликвидно- сти и автономии, низкие коэффици- енты рентабельно- сти	высокие коэффици- енты ликвидности, рентабельности и автономии

Далее, согласно выбранной методике, осуществляется расчет обобщающих и интегрального показателей эффективности системы управления конкурентоспособностью с учетом их значимости для предприятия. Коэффициент значимости определяется экспертным путем.

Целью настоящего исследования явились оценка и анализ системы управления конкурентоспособностью общества с ограниченной ответственностью «Западуралнеруд» (далее ООО «Западуралнеруд») и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

ООО «Западуралнеруд» выполняет весь комплекс работ от разведки новых месторождений полезных ископаемых до реализации готовой продукции железнодорожным и автомобильным транспортом. Предприятие производит щебень из плотных горных пород для строительных работ, смеси щебеночно-гравийно-песчаные для покрытий и оснований, автомобильных дорог и аэродромов, песок из отсевов дробления, ПЩС не соответствующая госту 25607–2009, камень бутовый, скальную породу.

Выход готовой продукции щебня на предприятии в процентном соотношении за 2016 г. представлен на рис.



Выход готовой продукции щебня ООО «Западуралнеруд» в процентном соотношении за 2016 г.

Вся продукция ООО «Западуралнеруд» соответствует стандартам качества, а лаборатории контроля качества продукции освидетельствованы в ФГУ «Пермский центр стандартизации, метрологии и сертификации».

ООО «Западуралнеруд» имеет 2 филиала в Пермском крае:

- Утесовский каменный карьер (расположен в Чусовском муниципальном районе). В настоящее время на карьере производится четыре фракции щебня, а так же отсев дробления. Добыча на этом карьере ведется с 1932 г.

- Луньевский каменный карьер – крупнейший карьер в Александровском районе, производит строительный щебень. Объем производства стабильно увеличивается на 25–30 тысяч тонн в год.

По вышеизложенной методике генеральным директором, коммерческим директором и авторами настоящего исследования была проведена балльная оценка единичных показателей элементов системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд». В табл. 3 представлены усредненные оценки всех элементов системы, а также оценка элементов подсистемы с учетом весомости.

Таблица 3

Расчет единичных показателей подсистем системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд»

Единичные показатели	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		Фактическая	Эталонная	Фактическая	Эталонная
1. Управляющая подсистема:	1,00	–	–	3,00	3,00
организационная структура, $E_{m_{1.1}}$	0,30	3,00	3,00	0,90	0,90
– охват уровней управления конкурентоспособностью, $E_{m_{1.2}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
– применяемые технические и программные средства управления конкурентоспособностью, $E_{m_{1.3}}$	0,50	3,00	3,00	1,50	1,50
2. Управляемая подсистема:	1,00	–	–	2,25	3,00

Единичные показатели	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		Фактическая	Эталонная	Фактическая	Эталонная
– охват рынка, $E_{m_{2.1}}$	0,25	1,00	3,00	0,25	0,75
– конкурентные преимущества, $E_{m_{2.2}}$	0,35	3,00	3,00	1,05	1,05
– виды деятельности, $E_{m_{2.3}}$	0,25	3,00	3,00	0,50	0,75
– ассортиментный портфель, $E_{m_{2.4}}$	0,15	2,65	3,00	0,45	0,45
3. Целевая подсистема:	1,00	–	–	2,57	3,00
– обеспечение качества выполняемых работ, $E_{m_{3.1}}$	0,25	3,00	3,00	0,75	0,75
– организационно-техническое развитие, $E_{m_{3.2}}$	0,25	1,67	3,00	0,42	0,75
– социальное развитие коллектива, $E_{m_{3.3}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
– обеспечение необходимого уровня рентабельности, $E_{m_{3.4}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
– обеспечение безопасности и охрана окружающей природной среды, $E_{m_{3.5}}$	0,10	2,00	2,00	0,20	0,30
4. Обеспечивающая подсистема:	1,00	–	–	2,50	3,00
– ресурсное обеспечение, $E_{m_{4.1}}$	0,50	3,00	3,00	1,50	1,50
– информационное обеспечение, $E_{m_{4.2}}$	0,25	2,00	3,00	0,50	0,75
– нормативно-правовое обеспечение, $E_{m_{4.3}}$	0,25	2,00	3,00	0,50	0,75
5. Функциональная подсистема:	1,00	–	–	2,1	3,00
– подсистема НИОКР, $E_{m_{5.1}}$	0,30	3,00	3,00	0,90	0,90
– подсистема маркетинга, $E_{m_{5.2}}$	0,15	1,00	3,00	0,15	0,45
– подсистема управления персоналом, $E_{m_{5.3}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
– финансовая деятельность, $E_{m_{5.4}}$	0,35	1,00	3,00	0,35	1,05

На основании полученных результатов были рассчитаны обобщающие и интегральный показатели системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд» также с учетом значимости (см. табл. 4).

Расчет обобщающих и интегрального показателей системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд»

Обобщающий показатель	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости		Отклонения
		Фактическая	Эталонная	Фактическая	Эталонная	
1. Управляющая подсистема, I_{m_1}	0,25	3,00	3,00	0,75	0,75	0
2. Управляемая подсистема, I_{m_2}	0,20	2,15	3,00	0,43	0,60	-0,17
3. Целевая подсистема, I_{m_3}	0,20	2,57	3,00	0,51	0,60	-0,09
4. Обеспечивающая подсистема, I_{m_4}	0,10	2,50	3,00	0,25	0,30	-0,05
5. Функциональная подсистема, I_{m_5}	0,25	2,1	3,00	0,49	0,75	-0,26
Интегральный показатель эффективности системы управления конкурентоспособностью, I_{int}	1,00	-	-	2,43	3,00	-0,57

По итогам проведенных исследований видно, что управляющая подсистема полностью соответствует эталону. Обобщенный балльный показатель по управляемой подсистеме отклоняется от эталона на 0,17 пунктов, т.к. предприятие имеет малый охват рынка, а также не в полной мере использует возможности по освоению новых месторождений для добычи нерудных строительных материалов.

Балльное значение целевой подсистемы также не соответствует эталону на 0,09 пунктов в связи с тем, что на предприятии отсутствует система экологического менеджмента и возможность организации разработок новых технологий для улучшения качества добываемой продукции.

Обобщающая балльная оценка обеспечивающей подсистемы отстает от эталонного значения на 0,05 пунктов, т.к. нормативно-правовое обеспечение предприятия могло бы быть на международном уровне, а информационное обеспечение могло бы включать в себя больше средств автоматизации процессов добычи нерудных материалов.

Балльное значение функциональной подсистемы также отклоняется от эталона (резерв составляет 0,26), т.к. на таком крупном предприятии необходимо либо создать службу маркетинга, либо нанять маркетолога, а финансовая деятельность требует большего внимания.

Таким образом, сравнивая полученные результаты с рекомендуемыми значениями, можно сделать вывод о высоком уровне системы управления конкурентоспособностью. Уровень существующей системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд» составляет 2,43 балла, когда эталонным значением является 3 балла. Однако по итогам проведенных анализа и оценки системы управления конкурентоспособностью предприятия были выявлены несовершенства некоторых элементов системы, на основании чего, авторами были разработаны мероприятия по их совершенствованию.

Одной из важнейших целей для предприятия добывающей сферы является повышение уровня организационно-технического развития. Выполнение плана мероприятий по подготовке к вводу в эксплуатацию нового месторождения позволит увеличить объемы добычи и клиентскую базу, укрепить финансовое состояние предприятия и обеспечить население но-

выми рабочими местами. Затраты на ввод нового месторождения составят 13 655 тыс. руб. данные вложения стоит осуществлять за счет нераспределенной прибыли и привлечения средств инвесторов (см. табл. 5).

Таблица 5

Затраты на ввод нового месторождения в эксплуатацию

№	Наименование	Срок исполнения	Ориентировочная стоимость (тыс. руб.) с НДС
1	Покупка земельного участка 35 ГА	август 2017 г.	6 000
2	Осуществление технологического присоединения к электрическим сетям энергопринимающих устройств	сентябрь 2017 г. – январь 2018 г.	4 955
3	Межевание земельных участков, изыскания, проектирования и экспертиза проектной документации	март 2018 г.– сентябрь 2018 г.	2 700
Итого:			13 655

В ООО «Западуралнеруд» в настоящее время существует возможность приобретения такой техники нового поколения как грохот [18], который предназначен для сортировки горных пород. Также необходимо пополнить парк уже имеющихся машин, необходимых для организации добычи и транспортировки горных пород. Тем более, что машины существенно сокращают затраты человеческого труда, т.е. количество рабочих для добычи нерудных строительных материалов возможно уменьшить, а освободившихся рабочих опять же задействовать в разработке нового месторождения.

Затраты на приобретение нужных машин будут составлять 8 700 тыс. руб. Данные вложения рекомендуется осуществить за счет нераспределенной прибыли предприятия (см. табл. 6).

Таблица 6

Расчет затрат на приобретение новой техники

№	Наименование	Марка, модель	Количество, шт.	Цена/ шт., тыс. руб.(без НДС)
1	Грохот	СМД-121А	1	800
2	Дробилка	МД-75А	1	2 300
3	Пескоразбрызгиватель	КДМ-405Д (на базе шасси КамАЗ-43118)	1	3 200
4	Ротор к дробилке	СМД-75	1	1 200
5	Гидромолот	JISUNG JSB 100 T	1	1 200
Итого:				8 700

Повышение уровня конкурентоспособности предприятия требует постоянного мониторинга рынка. Исходя из этого, предприятию, помимо рекламных мероприятий, необходимо провести полное маркетинговое исследование рынка нерудных строительных материалов. Провести рекламные мероприятия необходимо предложено в Перми и Пермском крае, в Ханты-Мансийском АО и Кировской области. Стоимость рекламных мероприятий, стимулирующих спрос на нерудно-строительные материалы и позволяющих выйти на национальный рынок ООО «Западуралнеруд» составит 2 204,4 тыс. руб. (см. табл. 7). Для обеспечения положительных результатов мероприятия рекомендуется проводить в течение 12 месяцев (выход на национальный рынок, повышение имиджа предприятия и продукции, фиксация высокой репутации перед партнерами).

Расчет затрат на проведение рекламных мероприятий

Вид рекламы	Количество	Цена/шт., руб.	Стоимость, руб.
г. Пермь и Пермский край			
Создание аудиоролика	1	1 900	1 900
Размещение рекламы на радио, мес.	12	5 800	69 600
Создание видеоролика, шт.	1	9 500	9 500
Размещение рекламы на телевидении, мес.	12	60 000	720 000
Размещение рекламы в общественном транспорте, шт.	100	350	35 000
Размещение рекламы в специализированных журналах, мес.	50	800	40 000
Итого:			876 000
Ханты-Мансийский АО			
Размещение рекламы на радио, мес.	12	3 800	69 600
Размещение рекламы на телевидении, мес.	12	45 000	540 000
Итого:			609 600
Кировская область			
Размещение рекламы на радио, мес.	12	4 900	58 800
Размещение рекламы на телевидении, мес.	12	55 000	660 000
Итого:			718 800
Всего:			2 204 400

Для того чтобы увидеть, насколько внедрение предложенных мероприятий изменит состояние системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд», были рассчитаны:

- объем производства с вводом нового месторождения;
- годовой экономический эффект от пополнения парка новыми автомобилями и техникой;
- минимальная дополнительная прибыль, связанная непосредственно с проведением рекламных мероприятий.

Чтобы рассчитать объем производства с вводом нового месторождения, необходимо знать производственную мощность оборудования. На данный момент, производственная мощность оборудования составляет 160 м³ в час и работает в течение 18 часов (с учетом обеденного перерыва и неполадок с механизмами). При вводе нового месторождения производственная мощность увеличится до 260 м³ и предполагается, что оборудование будет работать в течение 18 часов. Чтобы перевести м³ в тонны, необходимо знать средний удельный вес нерудно-строительных материалов (он составляет 1,48 [20]). Объем производства рассчитывался по формуле:

$$V_{\text{произв}} = (M * t) * y \quad (1)$$

где,

$V_{\text{произв}}$ – объем производства;

M – производственная мощность оборудования;

t – количество часов эксплуатации оборудования;

y – средний удельный вес нерудно-строительных материалов.

Рассчитаем объем производства до и после ввода нового месторождения:

$$V_{\text{произв. до ввода нового месторождения}} = (160 * 18) * 1,48 = 4\,262,4 \text{ тонн в сутки.}$$

$$V_{\text{произв. после ввода нового месторождения}} = (260 * 18) * 1,48 = 6\,926,4 \text{ тонн в сутки.}$$

Отсюда, можно сделать вывод, что объем производства после ввода нового месторождения увеличится на 2 664 тонн в сутки (6 926,4–4 262,4).

Производство нерудных строительных материалов является непрерывным процессом (но, необходимо взять во внимание, что могут быть неполадки с техникой и т.д.), поэтому

работает приблизительно 300 дней в году. Исходя из этого, можно определить дополнительную прибыль после ввода нового месторождения:

$$\text{Доп. прибыль} = V_{\text{пр. после ввода нов. мест.}} * \text{кол-во рабочих дней в году} * \text{средняя стоимость щебня} = 2\,664 * 300 * 329 = 262\,937 \text{ тыс. руб.}$$

Для определения изменений годового выпуска продукции и ее себестоимости после приобретения новых машин взяты усредненные результаты из анализа эффективности ввода нового оборудования аналогичных предприятий, ведь на практике узнать их значение не представляется возможным. Годовой экономический эффект от внедрения новой техники рассчитывается по формуле [17]:

$$\mathcal{E} = P_T - Z_T \quad (2)$$

где,

\mathcal{E} – экономический эффект от внедрения новой техники, тыс. руб.;

P_T – стоимостная оценка результатов за расчетный период, тыс. руб.;

Z_T – затраты на конкретную деятельность, для которой подсчитывается экономический эффект.

Таким образом, годовой экономический эффект от внедрения новой техники будет равен:

$$\mathcal{E} = 37\,659 - 8\,700 = 28\,959 \text{ тыс. руб.}$$

Это означает, что, внедряя новую технику, ООО «Западуралнеруд» за один год увеличит выручку на 28 959 тыс. руб.

Прирост выручки от проведения рекламных мероприятий и продвижения сайта в данной отрасли составит 5–7 % от общей суммы выручки предприятия, что является достаточно высоким показателем.

Для того чтобы оценить эффект от проведения рекламной компании используется формула минимальной дополнительной выручки:

$$\text{МДВ} = \text{МЧП} * \text{СП} \quad (3)$$

где, МЧП – минимальное число тонн, которые были реализованы клиентам за счет рекламы. Во время и после проведения рекламных мероприятий планируется реализовывать 107 тыс. тонн;

СП – стоимость 1 тонны. Средняя стоимость 1 тонны, производимой ООО «Западуралнеруд» равна 329 руб.

Таким образом, минимальная дополнительная выручка будет равна:

$$\text{МДВ} = 107\,000 * 329 = 35\,203 \text{ тыс. руб.}$$

Помимо увеличения продаж, рекламные мероприятия помогут выйти предприятию на национальный уровень и улучшить показатели рентабельности.

Обобщая все вышесказанное, необходимо рассчитать совокупный экономический эффект от всех мероприятий (см. табл. 8).

Таблица 8

Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий

Наименование мероприятия	Дополнительная выручка, тыс. руб.	Затраты, тыс. руб.	Прибыль, тыс. руб.
Разработка нового месторождения	262 937	13 655	249 282
Пополнение парка автомобилей и техники	28 959	8 700	20 259
Проведение рекламных мероприятий	35 203	2 204	32 999
Итого:	327 099	24 559	302 540

Маркетинговые мероприятия, такие как продвижение сайта предприятия, полное маркетинговое исследование, оборудование рабочего места маркетолога и разработка сувенирной продукции, дадут предприятию возможность получить большую информацию о рынке нерудных строительных материалов, по сравнению с имеющейся, увеличить долю потреби-

телей, принимать новые управленческие решения, которые касаются дальнейшего развития ООО Западуралнеруд», выйти на национальный уровень, перейти к новым (профильным) видам деятельности.

В целом, внедрение предложенных рекомендаций дает возможность повышения эффективности системы управления конкурентоспособностью предприятия. Как видно из табл. 9, произошли изменения в управляемой, целевой, обеспечивающей и функциональной подсистемах.

Таблица 9

Изменение единичных показателей системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд» в результате внедрения предложенных мероприятий

Единичные показатели	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		До реализации мероприятий	После реализации мероприятий	До реализации мероприятий	После реализации мероприятий
1. Управляющая подсистема:	1,00	–	–	3,00	3,00
- организационная структура, $E_{m_{1.1}}$	0,30	3,00	3,00	0,90	0,90
- охват уровней управления конкурентоспособностью, $E_{m_{1.2}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
- применяемые технические и программные средства управления конкурентоспособностью $E_{m_{1.3}}$	0,50	3,00	3,00	1,50	1,50
2. Управляемая подсистема:	1,00	–	–	2,50	2,75
- охват рынка, $E_{m_{2.1}}$	0,25	1,00	2,00	0,25	0,50
- конкурентные преимущества, $E_{m_{2.2}}$	0,35	3,00	3,00	1,05	1,05
- виды деятельности, $E_{m_{2.3}}$	0,25	3,00	3,00	0,75	0,75
- ассортиментный портфель, $E_{m_{2.4}}$	0,15	2,65	3,00	0,45	0,45
3. Целевая подсистема:	1,00	–	–	2,57	2,95
- обеспечение качества выполняемых работ, $E_{m_{3.1}}$	0,25	3,00	3,00	0,75	0,75
- организационно-техническое развитие, $E_{m_{3.2}}$	0,25	1,67	3,00	0,42	0,75
- социальное развитие коллектива, $E_{m_{3.3}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
- обеспечение	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60

Единичные показатели	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		До реализации мероприятий	После реализации мероприятий	До реализации мероприятий	После реализации мероприятий
необходимого уровня рентабельности, $E_{m_{3.4}}$					
- обеспечение безопасности и охрана окружающей природной среды, $E_{m_{3.5}}$	0,10	2,00	2,00	0,2	0,2
4. Обеспечивающая подсистема:	1,00	–	–	2,50	2,50
- ресурсное обеспечение, $E_{m_{4.1}}$	0,50	3,00	3,00	1,50	1,50
- информационное обеспечение, $E_{m_{4.2}}$	0,25	2,00	2,00	0,50	0,5
- нормативно-правовое обеспечение, $E_{m_{4.3}}$	0,25	2,00	2,00	0,50	0,5
5. Функциональная подсистема:	1,00	–	–	2,00	2,65
- подсистема НИОКР, $E_{m_{5.1}}$	0,30	3,00	3,00	0,90	0,90
- подсистема маркетинга, $E_{m_{5.2}}$	0,15	1,00	3,00	0,15	0,45
- подсистема управления персоналом, $E_{m_{5.3}}$	0,20	3,00	3,00	0,60	0,60
- финансовая деятельность, $E_{m_{5.4}}$	0,35	1,00	2,00	0,35	0,70

В табл. 10 отражены обобщающие балльные значения по всем подсистемам системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд», которых достигнет предприятие, внедряя предложенные мероприятия.

Таблица 10

Изменение обобщающих и интегральных показателей системы управления конкурентоспособностью ООО «Западуралнеруд» в результате внедрения предложенных мероприятий

Обобщающий показатель	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		До реализации мероприятий	После реализации мероприятий	До реализации мероприятий	После реализации мероприятий
1. Управляющая подсистема, I_{m_1}	0,25	3,00	3,00	0,75	0,75
2. Управляемая подсистема, I_{m_2}	0,20	2,50	2,75	0,43	0,55

Обобщающий показатель	Весомость	Оценка показателя		Оценка показателя с учетом весомости	
		До реализации мероприятий	После реализации мероприятий	До реализации мероприятий	После реализации мероприятий
3. Целевая подсистема, I_{m_3}	0,20	2,57	2,95	0,51	0,59
4. Обеспечивающая подсистема, I_{m_4}	0,10	2,50	2,50	0,25	0,25
5. Функциональная подсистема, I_{m_5}	0,25	2,00	2,65	0,49	0,66
Интегральный показатель эффективности системы управления конкурентоспособностью, I_{int}	1,00	–	–	2,43	2,8

Как видно из табл. 10, интегральный показатель эффективности системы управления конкурентоспособностью с учетом весомости увеличился на 0,37 балла, что свидетельствует об эффективности предлагаемых мероприятий.

Таким образом, адаптированная методика эффективности системы управления конкурентоспособностью исследуемого предприятия, позволила определить его слабые стороны в существующей системе управления конкурентоспособностью и разработать мероприятия по ее совершенствованию.

Список литературы

1. Баева, Д.А. Конкурентоспособность предприятия и основные пути ее повышения // Россия: прошлое, настоящее, перспективы развития: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2007. С. 134–136.
2. Ветрова Е.Н. Современные проблемы управления конкурентоспособностью в промышленности: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 77 с. С. 32–37.
3. Виханский, О.С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. М. Магистр. 5-е изд. 2014. 576 с.
4. Гладышева И.В. Прогнозирование конкурентоспособности промышленного предприятия. Автореф. Дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. СПб., 2006.
5. Глазков А.А., Кожемяко Н.П. Кластер как форма повышения конкурентоспособности предприятий лесного сектора // Экономика и управление собственностью. 2010. №4. С. 73–77.
6. Глазков А.А., Кожемяко Н.П. Управление конкурентоспособностью предприятий лесного сектора на основе формирования регионального лесного кластера: монография. М.: РИЦ МГТУ им. М.А. Шолохова, 2010. 178 с.
7. Гравшина И.Н. Проблемы управления конкурентоспособностью сельскохозяйственных предприятий // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. №4 (40). URL: <http://uecs.ru/uecs40-402012/item/1221-2012-04-05-06-26-31> (дата обращения: 03.05.2016).
8. Егорова Л.С., Макарычев А.А. Управление конкурентоспособностью предприятия // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2008. № 6. С. 316–322.
9. Емельяненко И.С. Повышение конкурентоспособности предприятий розничной торговли [Текст]. Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). Уфа: Лето. 2013. С. 72–75.
10. Захаров А.Н., Зокин А.А. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения. Бизнес и банки. 2013. С. 48.
11. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. СПб., «Классика МВА», 2007. С. 800.
12. Мансуров, Р.Е. Настольная книга Большого руководителя. Как на практике разрабатывается стратегия развития. М.: Инфра-Инженерия, 2014. С. 208.
13. Морозова Т.С. Конкурентоспособность Российских предприятий в современных условиях // Государственное регулирование экономики. Региональный аспект. Т. 1. Н.Новгород: Изд-во ННГУ. 2003. С. 147–149.
14. Мухортов Е.М. Управление конкурентоспособностью нефтеперерабатывающей отрасли России // Экономический журнал. 2013. №3 (31). С. 92–101.
15. О защите конкуренции: Федеральный закон № 135–ФЗ (в редакции от 05.10.2015) URL: Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 17.04.2016).

16. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: «Мир и Образование». Изд. «АСТ», 2016. С. 736.
17. Определение экономической эффективности использования в народном хозяйстве новой техники, изобретений и рационализаторских предложений: Методика от 14 февраля 1977 г. № 48/16/3 (по состоянию на август 2014 г.). URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
18. Строительная техника. URL: <http://www.stroyteh.ru/wiki/%D0%93%D1%80%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%82> (дата обращения: 23.05.2016).
19. Тарнавская, Н. Построение концепции управления конкурентоспособностью субъектов хозяйствования на основе инновационного развития // Экономист. 2010. № 4. С. 87.
20. Удельный вес щебня. URL: <http://aquagroup.ru/articles/udelnyy-ves-shchebnya.html> (дата обращения: 23.05.2016).
21. Фатхутдинов, Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2012. С. 377.
22. Шилова Е.В., Вахрушева Н.С. Совершенствование системы управления конкурентоспособностью организации // Вестник ПНИПУ. Серия «Социально-экономические науки». Научный журнал. 2012. № 15 (39). С. 79–94.
23. Шилова Е.В., Третьякова Е.А. Концептуальное моделирование динамической системы управления конкурентоспособностью фармацевтических промышленных предприятий // Вестник Пермского университета. Серия «Экономика». Научный журнал. 2012. Выпуск 2 (13).
24. Шилова Е.В., Третьякова Е.А. Методика оценки эффективности системы управления конкурентоспособностью // Научное обозрение экономика и управление. 2012. № 1. С. 123–131.
25. Шилова Е.В., Третьякова Е.А. Оценка системы управления конкурентоспособностью фармацевтических предприятий // Российское предпринимательство. 2011. № 7. С. 117–122.
26. Шилова, Е.В., Третьякова, Е.А. Управление конкурентоспособностью фармацевтических промышленных предприятий: теоретические и методологические аспекты: моногр. Екатеринбург: Издательство Института экономики УрО РАН, 2011. 204 с.
27. Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие / Под ред. А.П. Градова. 5-е изд., перераб. СПб.: Специальная литература, 2011. С. 412.

IMPROVING OF THE MANAGING SYSTEM OF ENTERPRISE'S COMPETITIVENESS

Shilova Elena Valeryevna, Ph. D, assistant professor

E-mail: elena-7700@mail.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st., 15

Tomchik Anastasiya Nikolaevna, sales manager

E-mail: nastya.tomchik.94@mail.ru

614990, Perm, Sovetskaya st., 104

In the conditions of aggravation of competition on the markets, management of enterprises forced to seek new ways of development and to offer the consumer a qualitatively new goods and services. To react promptly to emerging trends allows constant monitoring of the enterprise management system, including the system of competitiveness management. Timely response to external changes will allow the company to hold positions in the occupied market, as well as will lead to its expansion and development. In the present article reveals the concept and essence of competitiveness of the enterprise, given the author's definition of this category is justified the choice of methodology for assessing the effectiveness of the system of competitiveness management, a technique adapted to the extractive industry.

Keywords:

competitiveness, enterprise competitiveness, competitive advantages, system approach, management system, management system of competitiveness of enterprise, evaluation of the effectiveness of the management system of competitiveness of the enterprise, the market of nonmetallic materials, sustainable development of the enterprise.

МОДЕЛЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Щекин Александр Сергеевич, аспирант

Электронный адрес: alek-shhekin@mail.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

В контексте европейских санкций экономическая сфера России испытывает на себе как положительные, так и негативные факторы, что в конечном итоге отражается на степени конкурентоспособности промышленного предприятия в современных условиях, поскольку предприятиям ввиду закрытия европейских рынков приходится искать новые рынки сбыта. Именно поэтому исследование в области обеспечения конкурентоспособности предприятия является актуальным и отражающим перспективу в свете экономического кризиса. Целью статьи является разработка концептуальной модели конкурентоспособности промышленных предприятий, действующих в условиях кризиса. Методический аппарат исследования опирается на такие методы анализа как структурный, сравнительный и морфологический. Проведено исследование дефиниции «фактор», определена его сущность. Проанализированы факторы, оказывающие влияние на степень конкурентоспособности промышленного предприятия, как с позиции зарубежных ученых, так и с точки зрения российской науки, в ходе исследования которых определены и проанализированы ключевые факторы успеха, на основании данного анализа определена концепция ключевых факторов успеха, имеющая научно-практическую значимость, поскольку она позволяет дифференцировать факторы по степени их влияния и значимости на деятельность промышленного предприятия. На основании данных факторов сформирована концептуальная модель конкурентоспособности промышленного предприятия, которая отражает практическую возможность эффективного функционирования компании в условиях кризиса.

Ключевые слова:

европейские санкции, конкурентоспособность, факторы, ключевые факторы успеха, концепция ключевых факторов успеха, концептуальная модель конкурентоспособности промышленного предприятия.

В современных экономических условиях евросанкций наиболее важной и острой проблемой является обеспечение соответствующего уровня конкурентоспособности как в разрезе отдельных продуктовых единиц, так и в целом промышленного предприятия. В условиях импортозамещения государство должно обеспечить такие условия, в которых промышленные предприятия будут способны сформировать пакет заказов конкурентоспособной продукции, отвечающей требованиям международных стандартов, которая будет на достойном уровне конкурировать с мировыми образцами промышленной продукции.

Для того, чтобы наиболее точно и полно раскрыть, и построить концептуальную модель конкурентоспособности промышленного предприятия, нам необходимо комплексно охарактеризовать факторы, оказывающие на нее влияние.

По мнению японских ученых можно выделить 5 основных уровней иерархии тех факторов, которые оказывают значительное влияние на общий уровень конкурентоспособности промышленного предприятия (рис. 1):

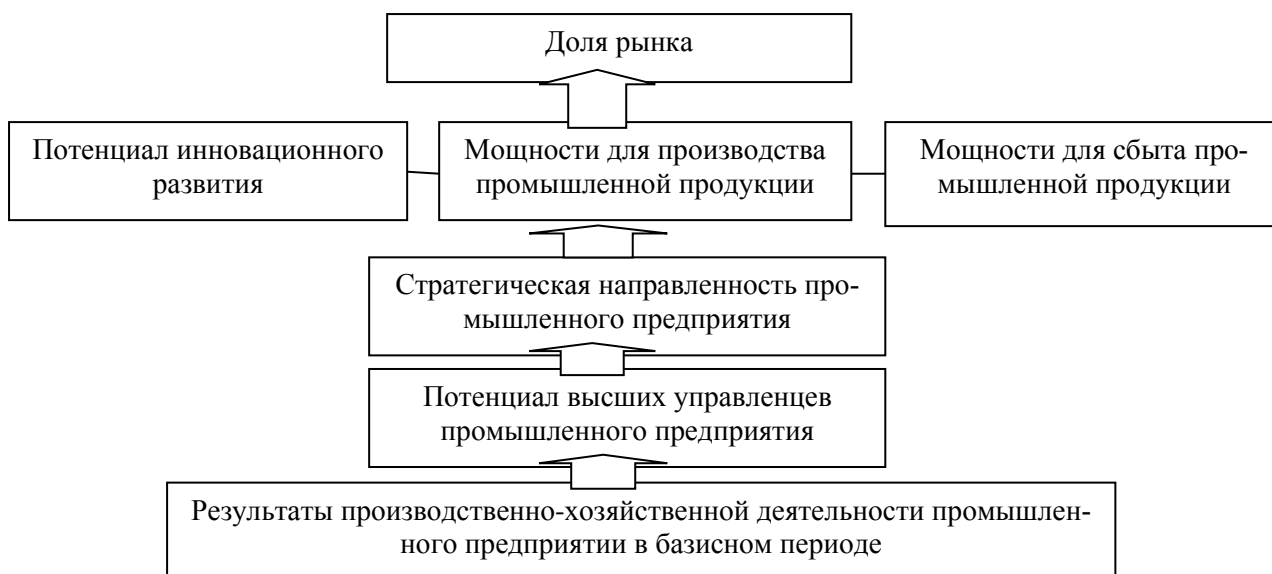


Рис. 1. Факторы конкурентоспособности промышленного предприятия, согласно японским ученым [8]

- первый уровень данной иерархии представлен таким фактором, как доля рынка – на данном уровне сфокусирована основная цель менеджмента, а также конечные финансовые результаты деятельности промышленного предприятия;
- второй уровень содержит в себе такие факторы как мощности, необходимые для производства и реализации (сбыта) промышленной продукции, а также потенциал инновационного развития. Именно эти три описанных фактора определяют конкурентоспособность промышленного предприятия на данном уровне;
- третий уровень характеризуется стратегической направленностью промышленного предприятия. Разработанная стратегия промышленного предприятия обязательно должна быть направлена на повышение места на рынке либо на сохранение уже существующей позиции;
- четвертый уровень иерархии характеризуется способностью высших управленцев промышленного предприятия принимать такие решения, которые будут способствовать достижению трех выше отмеченных факторов конкурентоспособности;
- на пятом уровне содержатся результаты производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия в базисном периоде. На данном уровне японские ученые особо выделяют такой показатель как «прибыль», поскольку она является источником конкурентной борьбы за определенную рыночную нишу. В конечном результате ими была выявлена следующая зависимость: конкурентоспособность промышленного предприятия повышается по мере роста прибыли, соответственно, чем выше уровень конкурентоспособности у промышленного предприятия, тем большую величину прибыли оно сможет получить по итогам периода.

С представленной моделью факторов, которые изображены на рис. 1, мы согласны, однако, стоит отметить один недостаток, в данной модели отсутствует такой наиболее важный фактор как кадры предприятия, именно поэтому наиболее полно данную модель следовало бы отражать с кадровым потенциалом, поскольку кадры оказывают существенное влияние на эффективность и результативность деятельности промышленного предприятия.

М. Портер – профессор Гарвардской школы бизнеса, выделяет три основных подхода классификации факторов, оказывающих влияние на уровень конкурентоспособности промышленного предприятия (рис. 2).

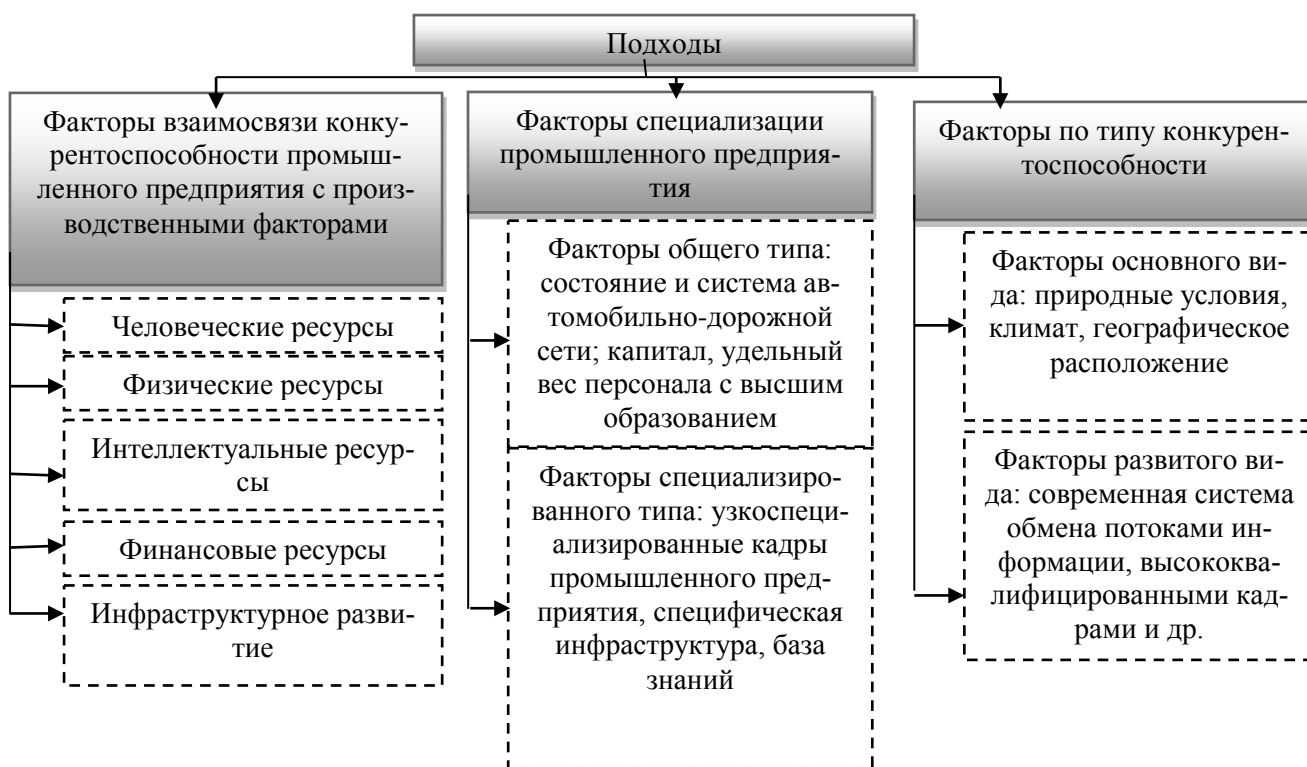


Рис. 2. Основные подходы к классификации факторов конкурентоспособности промышленного предприятия по М. Портеру [13]

Первый подход основан на взаимосвязи факторов конкурентоспособности предприятия с производственными факторами.

В рамках первого этапа рассматриваются такие факторы, как:

- человеческие ресурсы, которые представлены стоимостью рабочей силы, квалификацией и количеством (штатной численностью);
- физические ресурсы, выступающие в виде количественно-качественно-стоимостных характеристик водных, лесных, биологических ресурсов; климатических условий, а также географического расположения промышленного предприятия;
- интеллектуальные ресурсы – в данную категорию входят потоки информации научного, технического и рыночного типа, которая оказывает существенное воздействие на конкурентоспособность промышленной продукции, при этом данные виды информационных ресурсов сосредоточены в НИУ и НИИ (научно-исследовательских университетах и институтах), различных банках данных, научных лабораториях и др.;
- финансовые ресурсы, представленные объемом и стоимостью капитала, которые могут быть использованы как на финансирование всех отраслей промышленности, так и отдельных промышленных предприятий;
- инфраструктурное развитие представлено как типом, так и качеством созданной инфраструктуры, а также размером платы за ее использование в условиях конкурентной борьбы, в данную группу можно включить такие факторы, как различного рода услуги, например услуги связи, банковские услуги, почтовые и др., сферы здравоохранения и культуры.

Согласно второму подходу, предложенному М. Портером, выделяют две группы факторов:

- факторы общего типа, представленные состоянием и системой автомобильно-дорожной сети (АДС); капиталом, удельным весом персонала с высшим образованием в общей численности кадров. Данные факторы могут быть применены на большинстве предприятий промышленности и способствуют достижению только ограниченного числа преимуществ;

- факторы специализированного типа, представленные узкоспециализированными кадрами промышленного предприятия, специфической инфраструктурой, базой знаний. Данные факторы создают фундамент долгосрочной конкурентоспособности промышленного предприятия.

Согласно третьему подходу, предложенному Портером, выделяют два типа факторов:

- факторы основного вида: природные условия, климат, географическое расположение;
- факторы развитого вида: современная система обмена потоками информации, высококвалифицированными кадрами и др.

Английские ученые Артур А. Томпсон-младший и А.Дж. Стрикленд [15] выделяют ключевые факторы конкурентоспособности, которые представлены качеством и характеристикой продукции; репутацией (имиджем); производственными мощностями; применением технологий; дилерской сетью и возможностью распространения промышленной продукции; инновационными возможностями; финансовыми ресурсами; издержками по сравнению с основными конкурентами и др.

Филипп Котлер в своей работе пристальное внимание уделяет как внешним (представлены возможностями и угрозами), так и внутренним (представлены сильными и слабыми сторонами) факторам конкурентоспособности предприятия, выявление данных факторов производит посредством построения SWOT-анализа предприятия [9].

Несомненно, большую степень разработанности факторов, оказывающих воздействие на конкурентоспособность промышленных предприятий демонстрирует и российская научная мысль, которая характеризуется многогранностью исследований. Рассмотрим их более подробно.

Согласно М.Г. Миронову под факторами принято понимать процессы и явления, происходящие как в среде социально-экономической деятельности общества, так и в производственно-хозяйственной сфере предприятия, при этом они оказывают влияние на изменение абсолютных и относительных величин затрат на производство тех или иных номенклатурных единиц продукции в общем объеме производства, в ходе данного влияния изменяется и общий уровень конкурентоспособности предприятия. При этом стоит отметить, что факторы могут влиять на уровень конкурентоспособности как с положительной, так и с отрицательной точки зрения [12]. Данные факторы определяет средства и способы использования резервов конкурентоспособности промышленного предприятия [17].

Факторы, влияющие на конкурентоспособность, можно разделить на две группы: внешние и внутренние. Как правило, предприятие неспособно оказать влияние на факторы конкурентоспособности, находящиеся во внешней среде (представленные государственной политикой в отношении экспортных и импортных операций, таможенной политикой и связанных с ней импортных пошлин, квот, уровня инфраструктурного развития в стране и т.д.). К факторам внутренней среды можно отнести: производственную и организационную структуру предприятия; применяемые технологии; учитываемые и регулируемые производственные процессы; квалификационный уровень персонала; качество менеджмента [6, с. 97].

Факторы конкурентоспособности промышленных предприятий можно также классифицировать в зависимости от уровня конкурентоспособности субъектов хозяйствования [5, с. 23]:

- макроуровень (степень конкурентоспособности различных регионов между собой; конкурентоспособность стран и народнохозяйственного комплекса в целом) – уровень НТП, инвестиционного климата, а также конкурентоспособность определенной сферы промышленности;
- мезоуровень (представлен объединениями предприятий и отраслью) – факторы влияния внешней среды, внутренняя отраслевая структура и т.п.;
- микроуровень (представлен организациями, предприятиями, фирмами, т.е. товаропроизводителями) – на данном уровне факторами являются сравнительные характеристики,

отвечающие за конкурентоспособность продукции; результативность в ходе производства промышленной продукции; финансово-экономические показатели деятельности;

- товарный – на данном уровне субъекты конкурентоспособности представлены услугами, работой, товарами – в качестве факторов здесь выделяют степень соответствия качества продукции утвержденным нормам и стандартам, также можно выделить фактор цены и уровень удовлетворения потребностей потребителей.

Как отмечает И.Ю. Мерзлов, в настоящее время к факторам, которые способствуют росту уровня конкурентоспособности бизнес-единиц, относят – наличие эффективной системы управления информационными ресурсами и системы мероприятий, которые способны снизить издержки транзакционного типа [10].

И.И. Дюков, в свою очередь, в работе выделяет факторы конкурентоспособности компании, которые подразделяет на внутренние и внешние [3, с. 12–13]. В ходе оценки факторов внешней среды ученый уделяет большое внимание признакам локализации рынка, на котором функционирует промышленное предприятие, а также выделяет такие факторы, которые непосредственно связаны с силовой конкуренцией, например показатели конкурентоспособности как страны в целом, так и региона и отрасли в отдельности, уровень оснащения производственных мощностей промышленного предприятия и др.

Проанализированные точки зрения как российских, так и зарубежных ученых-исследователей в области определения конкурентоспособности промышленных предприятий свидетельствуют о многогранности действующих факторов и их индивидуальной сущности, выражающейся в том, что каждое промышленное предприятие с учетом особенностей функционирования, как на внешнем, так и на внутреннем уровнях выделяет соответствующие факторы конкурентоспособности, которые можно применить в частном порядке.

С точки зрения Э.М. Короткова важно выделить ключевые факторы успеха (КФУ) промышленного предприятия, то есть набор действий по достижению стратегии, а также перечень конкурентных возможностей, которые компании необходимо реализовать для достижения как финансового благополучия, так и устойчивости с целью повышения уровня конкурентоспособности [7, с. 128].

КФУ отражают одни из важных задач промышленного предприятия, сконцентрировав усилия ТОП-менеджмента предприятия на тех сторонах организационного развития, являющихся ключевыми и значимыми для определенного предприятия [11, с. 68].

Самое понятие «ключевые факторы успеха» было введено в работе «Ум стратега» Охме, он говорил, что данные факторы позволяют направить в определенную сферу деятельности промышленного предприятия ресурсы, где оно уверено, что сможет достичь наиболее значимых успехов по сравнению со своими конкурентами [16].

Ключевой фактор успеха – это инструмент, применяемый с целью изучения потребностей потребителей и одновременно представляющий собой отображение ресурсов и знаний, необходимых для удовлетворения этих потребностей [2, с. 8].

Ключевые факторы успеха (КФУ) – это общие для всех предприятий отрасли переменные, которыми можно управлять и реализация которых дает возможность повысить конкурентные позиции предприятия в определенной отрасли [1, с. 31].

Автор согласен с мнением М.А. Жданова, который к КФУ относит следующие: четкий разработанный план, минимизация существующих рисков, а также отклонений от запланированных мероприятий, эффективность в управлении изменениями [4].

Согласно В.Г. Прудскому, который делает акцент на региональную конкурентоспособность, поскольку предприятие может достойно развиваться и конкурировать с другими субъектами хозяйствования только при наличии достаточной минерально-сырьевой базы региона, поэтому уровень управления региональной экономикой рассматривается как важнейший ключевой фактор регионального конкурентного успеха, важнейшее территориальное инновационное конкурентное преимущество [14, с. 19].

По нашему мнению, на основании приведенных мнений, мы считаем, что концепция КФУ имеет большую научно-практическую значимость в аспекте изучения теории конку-

рентоспособности предприятия, так как КФУ в данном контексте являются результатом дифференциации факторов конкурентоспособности по степени их значимости (рис. 3).

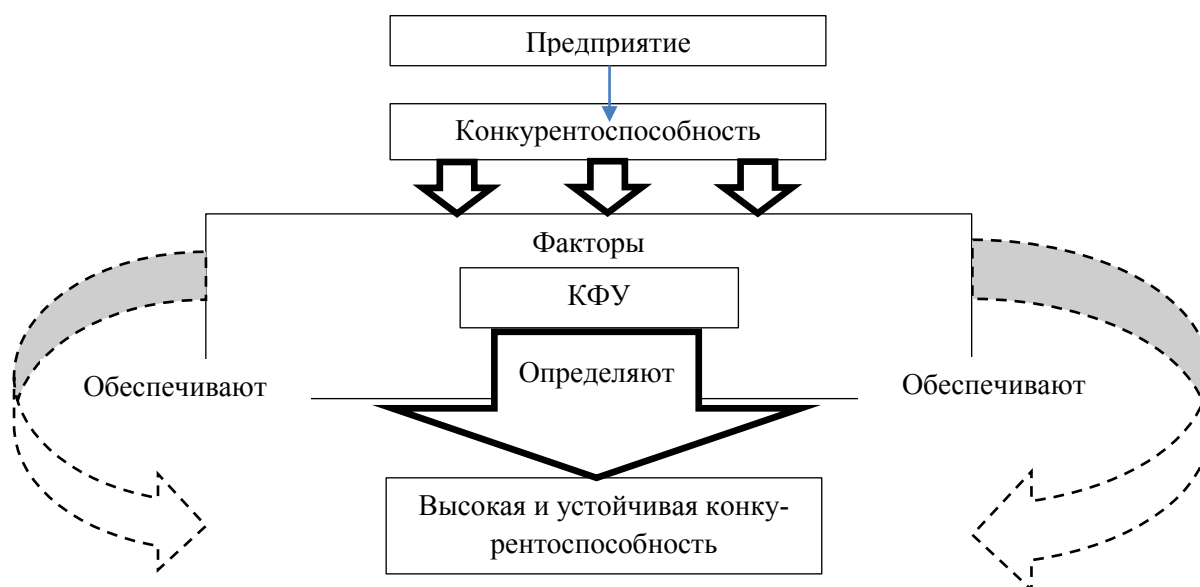


Рис. 3. Место КФУ в конкурентоспособности предприятия

Примечание: составлено автором

Если рассмотреть представленную схему (рис. 3), то можно увидеть, что факторы как внешней, так и внутренней среды позволяют обеспечить конкурентоспособность предприятия в определенной степени в случае их благоприятного влияния, а КФУ – определяют конкурентоспособность. Таким образом, КФУ оказывают более существенное влияние по сравнению с другими факторами, которые оказывают влияние на функционирование и деятельность промышленного предприятия, именно поэтому их своевременное обнаружение и учет в процессе формирования стратегии конкурентной борьбы предприятия является особо значимой.

На основании выше представленного анализа понятийно-категориального аппарата и факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность предприятия, нами была сформирована концептуальная модель, которая отражает концептуальную сущность конкурентоспособности на научно-теоретическом уровне, и служащая выводом к проведенному анализу (рис. 4).

Представленная модель отражает следующие заключительные положения, которые характеризуют степень конкурентоспособности предприятия:

- конкурентоспособность определяет возможность успешной деятельности предприятия в условиях конкурентного рынка;
- конкурентоспособность предприятия – система его конкурентных преимуществ, которые позволяют превосходить конкурентов на определенном рынке или соответствовать их уровню, удовлетворять потребности целевой аудитории за счет создания и сбыта, превосходящих по таким параметрам как качества и цена продуктов и услуг, эффективно заниматься организацией и управлением хозяйственной деятельности;
- конкурентоспособность представлена конкурентными преимуществами на двух уровнях: на внешнем уровне представлены рыночные конкурентные преимущества (уровень конкуренции на рынке, степень развитости рынка, масштабы целевой аудитории рынка) и конкурентные преимущества, связанные с партнерскими связями (взаимоотношения с поставщиками, государственными органами, СМИ, другими деловыми партнерами);
- на внутреннем уровне выделяются ресурсные конкурентные преимущества (производственные ресурсы, сырье), технологические конкурентные преимущества (современные

технологии, техника, инновации), организационные конкурентные преимущества (система управления, персонал, стратегия);

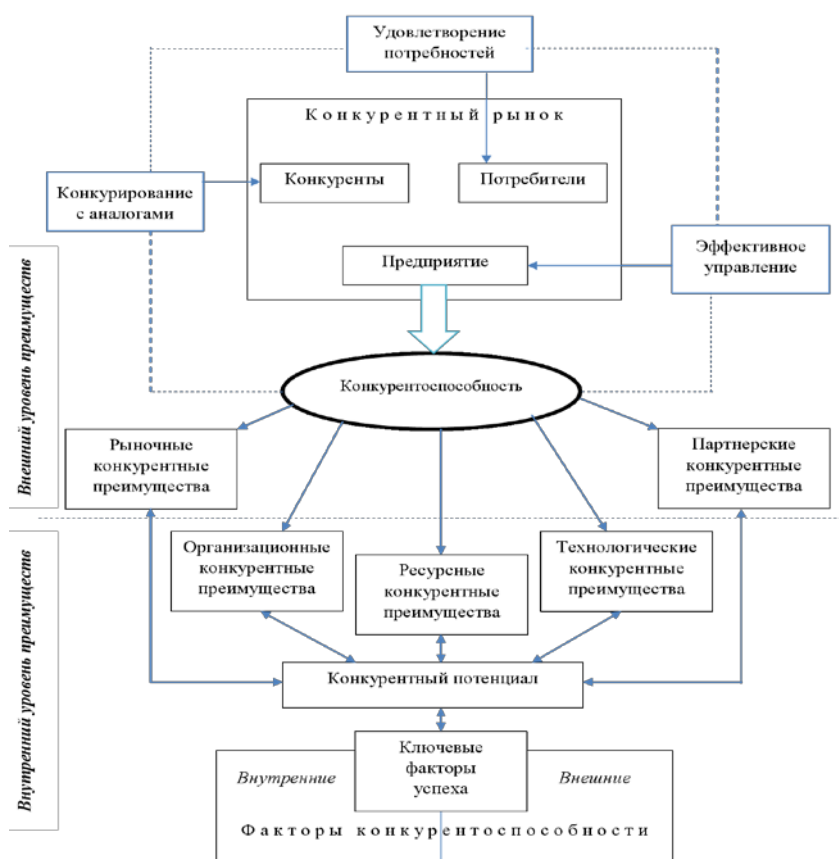


Рис. 4. Модель конкурентоспособности промышленного предприятия

Примечание: составлено автором

- конкурентные преимущества предприятия, как внутренние, так и внешние, влияют на конкурентный потенциал, при этом, на сам потенциал влияют внутренние и внешние факторы конкурентоспособности, в частности – ключевые факторы успеха.

Таким образом, мы видим, что представленная нами модель конкурентоспособности предприятия отражает систему основных индикаторов деятельности предприятия, которые в комплексе образуют единый базис, благодаря которому компания сможет эффективно взаимодействовать со всеми участниками рынка и успешно выстоять в конкурентной борьбе.

Список литературы

1. Богданова Т.А. Экономическая стратегия фирмы: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2006. 130 с.
2. Гапоненко О.Н. Определение ключевых факторов успеха компании при выработке стратегий в существующих рыночных условиях // Экономика и управление. 2015. №1(41). С. 8–12.
3. Дюков И.И. Управление конкурентоспособностью компании. Учебное пособие. – СПб.: СПбГУ ИТМО, 2011. 100 с.
4. Жданов М.А. Особенности развития управления промышленными проектами как самостоятельной дисциплины менеджмента // Совершенствование стратегического управления корпорациями и региональная инновационная политика: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Пермь, 6 дек. 2012 г.) / Перм. гос. нац. иссл.-ун-т. Пермь, 2012. С. 23–28.
5. Измайлов А.М. Формирование организационно-экономических направлений повышения конкурентоспособности предприятия фармацевтической промышленности: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.М. Измайлов. Саратов, 2015. 167 с.
6. Квашина В.В. Анализ методов повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Вопросы экономики и права. 2015. № 9. С. 94–97.
7. Конкурентные позиции бизнеса: Монография / Э.М. Коротков, Ю.Т. Шестопал, В.Д. Дорофеев. М.: ИНФРА-М, 2003. 261 с.
8. Конкурентоспособный менеджмент / Л.Н. Качалина. М.: ЭКСМО, 2006. 459 с.

9. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс / Ф. Котлер; пер. с англ. / под ред. С. Г. Божук. СПб.: Питер, 2006. 464 с.
10. Мерзлов И.Ю. Возможные подходы к повышению конкурентоспособности бизнеса на региональном уровне // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7557> (дата обращения: 21.05.2017).
11. Минцберг Г. Стратегический процесс: концепции, проблемы, решения. СПб.: Питер, 2007. 684 с.
12. Миронов М.Г. Ваша конкурентоспособность. М.: Научная книга, 2013. С. 20. URL: <http://fictionbook.ru/static/trials/06/19/16/06191658.a4.pdf> (дата обращения: 20.05.2017).
13. Портер М. Конкуренция: пер. с англ. М., 2001.
14. Прудский В.Г. Региональный менеджмент как прикладная теория научного управления территориальными социально-экономическими системами // Вестник Пермского университета. 2010. Выпуск 2 (5). С. 15–27.
15. Томпсон-мл. А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: пер. с англ. М., 2006.
16. Эткинсон Д. Уйлсон Й. Стратегический маркетинг. М.: Юнити, 2001. 471 с.
17. Ярмухаметов И.В., Кутузова К.Ю. Факторы конкурентоспособности предприятия // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. 2014. С. 456–459.

MODEL COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Shchekin Alexandr Sergeevich, post-graduate Student
E-mail: alek-shchekin@mail.ru
Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st. 15

In the context of European sanctions Russian economic sphere suffers from both positive and negative factors, which ultimately affects the degree of competitiveness of industrial enterprises in modern conditions as businesses because of the closure of European markets has to look for new markets. That is why research in the field of competitiveness of the enterprise is relevant and reflective perspective in light of the economic crisis. The aim of the paper is to develop a new conceptual model of competitiveness of industrial enterprises operating in the conditions of crisis. Methodical device research is based on methods such as a structural analysis, comparative and morphological. A study of the definition of "factor", defined its essence. The factors that influence the degree of competitiveness of industrial enterprise as from the perspective of foreign scientists, and from the point of view of Russian science in the study, which identified and analyzed key success factors on the basis of this analysis is defined the concept of the key success factors of scientific and practical importance because it allows differentiation factors in the degree of their influence and importance of the industrial enterprise. Based on these factors formed the conceptual model of competitiveness of industrial enterprises, which reflects the feasibility of the effective functioning of the company during the crisis.

Keywords:

european sanctions, competitive factors, the key success factors, the concept of critical success factors, a conceptual model of competitiveness of industrial enterprise.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ АНТИРОССИЙСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СУБЪЕКТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

Щекин Александр Сергеевич, аспирант

Электронный адрес: alek-shhekin@mail.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Влияние антироссийских экономических санкций на деятельность российских компаний на протяжении двух последних лет является дискуссионным вопросом, активно обсуждаемым в отечественной научной литературе. Объективное понимание характера данного влияния требует рассмотрения как всей национальной экономики в целом, так и отдельных отраслей. В рамках настоящего исследования рассматривается сущность влияния санкций на машиностроительный комплекс страны как важнейший элемент российской промышленности. Цель исследования заключалась в системной оценке влияния антироссийских экономических санкций на деятельность субъектов машиностроительного комплекса России.

Для проведения исследования были использованы следующие методы: контент-анализ (при изучении научной литературы и статистической отчетности); матричные методы экономического анализа (PEST-анализ); метод экспертных оценок; методы математической статистики (коэффициент линейной корреляции Пирсона); общеэмпирические методы прямого анализа и синтеза.

Научная новизна полученных результатов исследования обусловлена современной комплексной оценкой негативного влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс в целом и деятельность его лидеров в частности.

В результате проведенного исследования автором статьи было установлено, что условия антироссийских экономических санкций связаны, главным образом, с вопросами финансирования деятельности российских компаний, их кредитованием и поставкой высокотехнологических объектов зарубежного производства. Оценка влияния антироссийских экономических санкций на российскую промышленность показала наличие отраслевого акцента, однако, установлено наличие косвенного влияния экономических санкций на остальные отрасли российской промышленности. Проведенная оценка влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России характеризует данное влияние как преимущественно нейтральное, находящееся на слабом уровне. Ключевой негативный аспект антироссийских экономических санкций заключается в невозможности импорта оборудования, необходимого для деятельности машиностроительных предприятий России, снижением их инвестиционного потенциала.

Эмпирический анализ влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России показал, что уровень негативного влияния преимущественно является низким.

Ключевые слова:

машиностроение, машиностроительный комплекс, лидеры машиностроительного комплекса, машиностроительные предприятия, антироссийские санкции, экономические санкции, российская промышленность, негативное влияние, внешняя среда, влияние санкций.

Введение

Машиностроительный комплекс представляет собой важнейшую отрасль российской промышленности и является ведущим среди межотраслевых комплексов. Он отражает уровень обороноспособности страны, активность научно-технического прогресса, в связи, с чем во многом определяет развитие иных отраслей хозяйства.

На долю российского машиностроительного комплекса приходится около 25% стоимости производимой продукции и около 20% стоимости всех основных производственных фондов в промышленности. Машиностроение среди всех отраслей промышленности России занимает лидирующее место по доле в валовой продукции, по показателям численности промышленно-производственного персонала и по показателям экспорта российской продукции [28]. Названные характеристики машиностроительного комплекса, отражающие его социально-экономическую значимость, подчеркивают актуальность изучения возможных направлений развития машиностроительного комплекса и потребность эффективного управления текущими макро- и микроэкономическими рисками, препятствующими успешному функционированию комплекса. В настоящий момент эти риски сосредоточены вокруг многих проблем, наиболее дискуссионной из которых выступает проблема влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительных предприятий страны.

Объектом настоящего исследования является машиностроительный комплекс России, а предметом исследования стало влияние антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России.

Цель исследования заключалась в оценке влияния антироссийских экономических санкций на деятельность субъектов машиностроительного комплекса России.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- Проведение анализа целевой направленности и содержания антироссийских экономических санкций;
- Оценка общего влияния антироссийских экономических санкций на российскую промышленность;
- Оценка влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России;
- Эмпирический анализ влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России.

Методы исследования: контент-анализ (при изучении научной литературы и статистической отчетности); матричные методы экономического анализа (PEST-анализ); метод экспертных оценок; методы математической статистики (коэффициент линейной корреляции Пирсона); общеэмпирические методы прямого анализа и синтеза.

Целевая направленность и содержание антироссийских экономических санкций

Международные санкции выступают в качестве «проявления правомочий субъектов международного права и выражаются в формах, которые свойственны этим правомочиям и обусловлены характером принудительных мер. Они могут быть политическими, экономическими или военными, и являются формой проявления принудительных мер» [10, с. 251].

В отношении России, а именно – некоторых российских граждан и хозяйствующих субъектов были введены экономические санкции, ставшие поводом для множества научных дискуссий. Первые санкции, ставшие мерой государственного принуждения, были введены против России в марте 2014 г. Однако, эти санкции имели скорее символический характер, поскольку были похожи на «недружественный жест» со стороны Европейских стран, нежели на реальный удар российской экономике. В качестве причины введения экономических санкций выступает геополитический конфликт России и Украины, связанный с аннексией республики Крым и многими другими факторами экономико-политического взаимодействия, неоднозначно интерпретируемыми как самими участниками конфликта, так и сторонними субъектами (странами Запада и Европы). Позднее под действие санкций попали крупнейшие банки России, государственные чиновники, предприятия оборонной и энергетической отраслей. После этого со стороны американских, европейских, канадских, японских и австралий-

ских государств были введены санкции на поставки вооружения, технологий, полезных ископаемых и других товаров в Россию.

Как показывает мировой опыт, цель санкций заключается в оказании давления на страну, вызывающего угрозу или реальный ущерб, способный спровоцировать население и оказывать экономико-политическое давление на власть страны как внешне, так и внутренне, в результате чего жизнеспособность страны оказывается на низком уровне. В зарубежной научной литературе отмечается, что активное применение экономических санкций началось после Второй Мировой войны и стало одной из наиболее распространенных практик внешней политики государств [21, с. 90]. Что касается конкретно антироссийских экономических санкций, то они, по мнению экономистов оборон НАТО, рассматриваются как дипломатический инструмент «ограничения российской политической агрессии в отношении Украины» [22, с. 53], наличие которой представляется сомнительным для российских исследователей.

В табл. 1 представлены сведения о компаниях России, попавших в санкционные списки, и о характере санкций, введенных Европейскими странами, США, Канадой, Японией и Австралией.

Таблица 1

**Антироссийские экономические санкции: инициаторы, объекты и условия санкций
(на 1 января 2016 г.) [27]**

Инициатор	Объекты санкций	Условия санкций
Европейские страны	Роснефть, Транснефть, Газпромнефть, Сбербанк России, ВТБ, Газпромбанк, ВЭБ, Россельхозбанк, Уралвагонзавод, Оборонпром, ОАК, Сириус, Станкоинструмент, Химкомпозит, концерн Калашников, Тульский оружейный завод, Технологии машиностроения, Высокоточные комплексы, Алмаз-Антей, Базальт	Запрещено совершать операции с ценными бумагами этих компаний; компаниям запрещены операции со счетами в европейских банках, инвестиционные консультации, управление портфельными инвестициями и т.п.; запрещено оказание услуг по разработке и добыче нефти на глубоководье, в Арктике и на сланцевых месторождениях; запрещены поставки европейских технологий двойного назначения.
Канада	ЭкспоБанк, Росэнергобанк, Сбербанк России, Исследовательско-производственный центр в Долгопрудном, Машиностроительный завод имени М.И. Калинина, Мытищинский машиностроительный завод, Научно-исследовательский институт приборостроения имени В. В. Тихомирова, Морской научно-исследовательский институт радиоэлектроники «Альтаир»	Гражданам РФ, оказавшимся в канадском санкционном списке, запрещён въезд на территорию Канады, а также заморожены возможные финансовые активы. А российским компаниям, попавшим под санкции, канадские фирмы и частные лица не имеют права предоставлять новое финансирование на срок более 30 дней.
США	Новатэк, Роснефть, нефтяной терминал Феодосии, Алмаз-Антей, концерн Калашников, Ижмаш, Базальт, Уралвагонзавод, Концерн Радиоэлектронные технологии, концерн Созвездие, НПО Машиностроения, Конструкторское бюро приборостроения, Volga Group, группа Стройтрансгаз, Трансоил, Акваника, Авиа Групп Норд, Авиа Групп, Стройгазмонтаж, Стройтрансгаз, Инвестиционная компания Аброс, Инвесткапиталбанк, Собинбанк, Банк Северный морской путь, Сахатранс, Внешэкономбанк, Газпромбанк, Банк Москвы, ВТБ, Россельхозбанк, Азия Банк	○ Инвестиции в новые акции и облигации; запрет получать американские кредиты более чем на 90 дней; запрет экспорта высокотехнологической продукции двойного назначения — товаров, технологий и программ, которые потенциально могут быть использованы и в военно-промышленном комплексе; запрет поставки космических аппаратов американского производства и тех аппаратов, в которых используются американские комплектующие

Инициатор	Объекты санкций	Условия санкций
Австралия	Сбербанк России, ВТБ, Газпромбанк, Внешэкономбанк, Россельхозбанк	Запрет на поставки России вооружения и оборудования для нефтегазовой сферы; ограничения доступа для российских государственных банков на австралийский рынок капитала; запрет на инвестиции в Крым или торговлю с ним; торговлю ценными бумагами со сроком погашения 90 дней.
Япония	Черноморнефтегаз, нефтяная база «Феодосия»	Имущество указанных организаций будет заморожено в случае обнаружения на территории страны.

Общее влияние антироссийских экономических санкций на российскую промышленность

До сих пор антироссийские экономические санкции являются предметом спора многих аналитиков, ученых, исследователей, предпринимателей. По мнению одних экспертов, антироссийские экономические санкции стали причиной наступления финансового кризиса в стране [7, с. 11], по мнению других – экономические санкции, напротив, способствуют улучшению экономической ситуации [6, с. 153], по мнению третьих – очевидное и существенное влияние экономических санкций на деятельность российских компаний не наблюдается вовсе [9, с. 46]. Неоднозначность восприятия экономических санкций обуславливается необходимостью длительного наблюдения за потенциальными эффектами: оперативные эффекты, появившиеся в деятельности конкретных хозяйствующих субъектов и отраслей, безусловно, имеют негативный характер, однако для остальных отраслей и всей российской экономики однозначная и объективная оценка влияния экономических санкций на данном этапе не представляется возможной. Зарубежные исследователи убеждены в том, что «в ближайшее время стороны конфликта не достигнут компромисса, и санкционные списки будут только пополняться новыми субъектами и условиями» [23, с. 5].

Среди главных экономических барьеров для российской промышленности в связи с введением санкций отмечают следующие: потеря рынков сбыта с одной стороны и приобретение новых с другой; утрата доступа к новейшим технологиям; уменьшение оборота финансовых ресурсов [17, с. 65].

С.Ю. Ковтунова и И.А. Губайдуллина в ходе проведенного исследования оценили влияние финансового кризиса и антироссийских экономических санкций на хозяйствующие субъекты обрабатывающей промышленности (рис. 1).

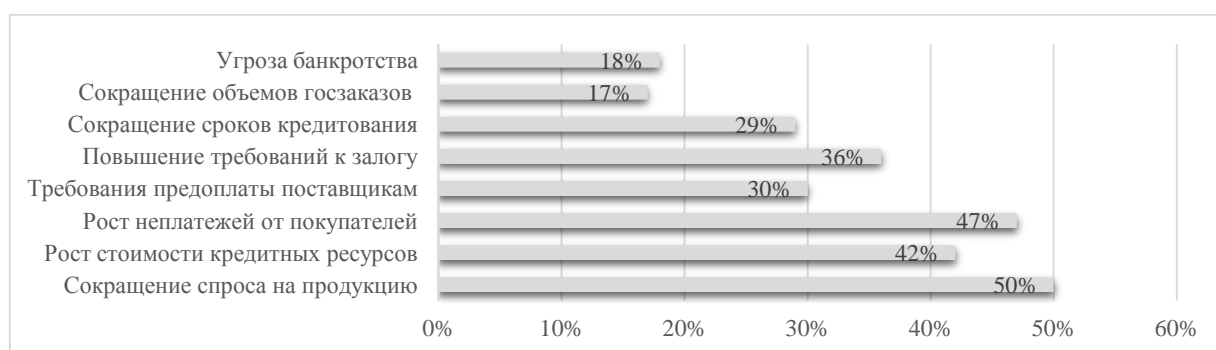


Рис. 1. Наиболее острые проблемы, порожденные финансовым кризисом и экономическими санкциями против России, % охвата хозяйствующих субъектов обрабатывающей промышленности [12, с. 126]

Согласно данным, представленным на диаграмме, в связи с обозначенными проблемами применительно к 50% компаний обрабатывающей промышленности произошло сокращение спроса на производимую продукцию. 47% компаний обрабатывающей промыш-

ленности характеризуются ростом неплатежей от покупателей, 42% отмечают рост стоимости кредитных ресурсов, 36% – повышение требований к залогам в расчетах с контрагентами. Также, среди проблем наблюдаются требования предоплаты поставщикам (30%), сокращение сроков кредитования (29%), угроза банкротства (18%) и сокращение объемов госзаказов (17%).

Важно отметить, что экономические санкции, введенные в отношении российских компаний, имеют точечную направленность: их целью является не само государство, а его отдельные компоненты (резиденты). Главным образом санкции сосредоточены на наиболее конкурентоспособных отраслях России: нефтяной, банковской и газовой [18, с. 101]. Однако другие отрасли также испытывают негативное влияние экономических санкций, поскольку осуществляют непосредственное взаимодействие с субъектами нефтяной, газовой и банковской отраслей. Иными словами, в новых экономических условиях отрасли, имеющие большие затраты на импортную промежуточную продукцию (детали, комплектующие и т.п.) и в основном осуществляющие производство продукции для внутреннего B2B-рынка, испытывают сложности из-за ценового и административного давления. По мнению А.Т. Халиуллина, «автомобилестроение, машиностроение, фармацевтика, производство электрооборудования – отрасли в наибольшей степени нуждаются в поддержке. Их можно считать условно проигравшими. Напротив, отрасли, ориентированные на экспорт и имеющие малую зависимость от импорта, в наиболее выигрышных условиях» [19, с. 145].

Также, экономические санкции могут способствовать изменению структуры национальной экономики и каналов интеграции России в мировое экономическое пространство. В настоящий момент начинают наблюдаться признаки изменений, среди которых – переориентация страны на новые рынки и новых торговых партнеров, не относящихся к странам Запада и Европы. Более тесная экономическая интеграция осуществляется со странами Латинской Америки, Восточной Азии, и с некоторыми странами бывшего Советского Союза [14, с. 170]. Следовательно, нельзя однозначно утверждать об исключительно негативном влиянии антироссийских экономических санкций на инвестиционный климат в стране и экономическую безопасность деятельности российских компаний. Как подчеркивают Н.В. Климова и С.Ю. Мурашкина, «позитивный момент во всей этой ситуации состоит, во-первых, в том, что внешнее давление будет стимулировать российские власти на реальную работу по развитию экономики» [11, с. 164].

В итоге, можно говорить о том, что антироссийские экономические санкции оказывают спорное влияние на промышленность России: в некоторых аспектах это влияние остро негативное, что связано с вопросами инвестиций, технологического обеспечения деятельности промышленных компаний и импортными операциями; с другой стороны, наблюдаются и положительные моменты, обусловленные возможностью развития импортозамещения в российской промышленности, стимулированием развития отечественных технологий.

Оценка влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России

Актуальные показатели машиностроительной отрасли являются недостаточно благоприятными. В 2015 г. российское машиностроение продемонстрировало худший результат за последние шесть лет. Суммарное производство в трёх машиностроительных отраслях снизилось относительно предыдущего года на 8,9%. Основной причиной спада стало снижение потребительского и инвестиционного спроса. Положительная динамика наблюдается лишь в трех машиностроительных отраслях – производстве медицинской техники, станков и средств измерений. Наихудшие показатели наблюдаются в сфере автомобилестроения (спад производства легковых автомобилей на 27,7%) и производства телевизоров (спад в размере 45,6% к предыдущему году) [26].

Если говорить об итогах первого полугодия 2016 года, то в данном временном отрезке также наблюдается множество негативных тенденций. В частности, глубокий спад отмечен в производстве турбин (снижение в 7 раз по сравнению с январем-июлем 2016 г.). Также сократился выпуск деревообрабатывающих станков (-13%), сталеплавильного оборудования (-

46%), буровых установок (-42%) и др. [24]. Безусловно, Россия не относится к числу лидеров мирового машиностроительного комплекса.

Согласно экспертным прогнозам, в мировом машиностроительном комплексе будет усиливаться влияние развивающихся стран, среди которых особое место занимает Китай (прогнозируется выпуск условно-чистой продукции к 2025 г. в объеме 410,1 млрд долл.). Россия по показателям объемов выпуска машиностроительной продукции занимает среди рассматриваемых в табл. 2 стран последнее место, и в дальнейшем активного роста отечественной машиностроительной отрасли не прогнозируется.

Таблица 2

Прогноз выпуска условно-чистой продукции машиностроения, млрд. долл. [13]

Страны	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г. (прогноз)	2025 г. (прогноз)
Бразилия	11,0	13,2	14,2	18,8	22,6	27,2
Китай	28,2	58,4	161,4	248,0	329,4	410,1
Индия	6,3	8,4	12,8	19,3	26,0	34,4
Япония	89,7	96,2	66,2	75,4	81,0	86,3
Россия	9,8	10,8	12,1	14,9	17,6	20,8
США	123,7	124,5	103,0	115,5	129,7	144,9
ЕС	158,0	160,8	157,5	178,3	193,2	204,7

В рамках машиностроительного комплекса представлено мало компаний, попавших под экономические санкции. Гораздо важнее то, что под санкции попало высокотехнологичное оборудование, производящееся в западных странах, не имеющее аналогов отечественного производства. Мы соглашаемся с Н.А. Дубровиной и О.С. Чурмеевой в том, что «увеличение производства данного оборудования требует значительных инвестиций и серьезных временных затрат даже при условии финансирования из федерального бюджета» [8, с. 27].

Для решения данной проблемы российское правительство приняло решение отказаться от импортной техники в пользу введения режима импортозамещения. Это привело к формированию перечня машиностроительных товаров для государственных и муниципальных нужд, закупка которых теперь может осуществляться только у отечественных, казахстанских и белорусских производителей [16, с. 34]. Ответные меры, принятые высшей государственной властью России в отношении аналогов продукции машиностроения зарубежного производства, отражены в ряде нормативно-правовых актов. 14 июля 2014 г. Правительством Российской Федерации было принято Постановление № 656, запрещающее закупку некоторых видов зарубежного машиностроительного оборудования [1]. В названном акте впервые был обозначен ключевой параметр импортозамещения, ставшего «краеугольным камнем» протекционной политики, реализация которой призвана обеспечить защиту интересов национальной экономики. Этот параметр касается запрета на допуск отдельных видов товаров машиностроения зарубежного производства, а именно – производящихся в тех странах, которые приняли решение о введении экономических санкций для юридических и физических лиц России.

Позднее, 6 августа 2014 г. был принят Указ Президента РФ № 560, регламентирующий данные меры и объясняющий их целевую направленность [2]. В 2015 г. Министерством промышленности и торговли Российской Федерации был принят ряд нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы импортозамещения отдельных подотраслей машиностроения [3; 4; 5].

В данных условиях перспективным для России остается сотрудничество со странами Азиатско-Тихоокеанского региона (АТР). Однако, надо понимать, что закупка оборудования в азиатских странах, запрещенного к экспорту из Евросоюза и США, будет осложняться вопросами технологических и качественных характеристик оборудования. Несмотря на данную проблему, по мнению специалистов, доля стран АТР в структуре внешней торговли России будет увеличена в ближайшие годы на фоне эскалации конфликта со странами Запада и Европы [20, с. 4].

Помимо этого, важно понимать, что в российском машиностроительном комплексе присутствуют и другие проблемы, появившиеся гораздо раньше введения экономических санкций, но обострившиеся по причине их введения: остающиеся на достаточно высоком уровне процент устаревшего технологического оборудования, степень износа основных производственных фондов, отсутствие необходимого количества оборотных средств, которые могут быть направлены на модернизацию последних [15, с. 319].

На основе проведенного анализа влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России и оценки иных факторов внешней среды деятельности машиностроительных предприятий была сформирована матрица PEST-анализа, представленная в табл. 3.

Результаты PEST-анализа свидетельствуют о преобладании суммы отрицательных оценок факторов внешней среды деятельности машиностроительных предприятий России, что подчеркивает ухудшение экономической ситуации, в условиях которой функционируют машиностроительные компании. В целом, состояние машиностроительного комплекса остается недостаточно благоприятным, что подтверждается рассмотренными статистическими индикаторами и обозначенными проблемами инвестиционного, финансового и технологического характера, возникшими в силу введения антироссийских экономических санкций. Следовательно, машиностроительный комплекс, не относящийся к отраслям экономики России, ставшими основным объектом экономических санкций, так или иначе, испытывает их негативное влияние, требующее пристального внимания со стороны государства и ответных корпоративных мер со стороны самих компаний.

Таблица 3

PEST-анализ факторов внешней среды деятельности машиностроительных предприятий России

Сфера	№	Фактор	Вес (1–3)	Важность фактора (–10/+10)	Влияние (Вес x Важность фактора)
Политическая (P)	1	Ухудшение политических взаимоотношений России с Украиной как ближайшим экономическим партнером	2	–5	–10
	2	Ухудшение политических взаимоотношений со странами Запада и Европы на фоне Украинского конфликта	3	–8	–24
	3	Существенная вероятность нововведений в законодательстве, регламентирующем экономическую деятельность хозяйствующих субъектов в рамках реагирования на экономические санкции и кризисные условия национальной экономики	1	–2	–2
Экономическая (E)	1	Активное стимулирование импортозамещения со стороны государства для поддержки машиностроительного комплекса	2	5	10
	2	Усложнение и сокращение экспортно-импортных операций из-за антироссийских экономических санкций	1	–3	–3
	3	Девальвация национальной валюты (курса рубля), которая привела к существенному удорожанию импортного оборудования	3	–7	–21
Социальная (S)	1	Устойчивая социальная потребность населения в машинах (транспортных средствах)	3	5	15
	2	Социальная значимость деятельности градообразующих машиностроительных предприятий и поддержка местных сооб-	2	3	6

Сфера	№	Фактор	Вес (1–3)	Важность фактора (–10/+10)	Влияние (Вес x Важность фактора)
		ществ			
	3	Негативное восприятие имиджа российского автопрома потенциальными потребителями	1	–2	–2
Технологическая (Т)	1	Стимулирование к развитию собственных технологий машиностроения на фоне стратегии импортозамещения	3	4	12
	2	Технологическое развитие B2B-систем для автоматизации взаимодействия между поставщиками и машиностроительными предприятиями	1	2	2
	3	Активное развитие интернет-технологий, возможных к использованию в системе маркетинга машиностроительных предприятий	2	4	8
Сумма положительных оценок					53
Сумма отрицательных оценок					–62

Эмпирический анализ влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России

На данном этапе исследования был осуществлен эмпирический анализ влияния антироссийских санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России. Согласно рейтингу Forbes «Крупнейшие машиностроительные компании России 2016», лидерами российского машиностроительного комплекса являются: Автотор, Группа ГАЗ, Трансмашхолдинг, Камаз, Силовые машины, Синара, Соллерс, Ростсельмаш, Группа ГМС [25]. Названные компании стали объектом эмпирического анализа (см. табл. 4).

Таблица 4

Крупнейшие машиностроительные компании в России 2016 г. [25]

№	Компания	Количество сотрудников на конец 2015	Выручка 2014, млрд руб.	Выручка 2015, млрд руб.	Изменение, %
1	Автотор	2500	203,7	125	–38,6
2	Группа ГАЗ	н/д	120	121,2	1,0
3	Трансмашхолдинг	53000	140	98,5	–29,6
4	Камаз	48000	110,6	97,5	–11,8
5	Силовые машины	16637	69,8	59,8	–14,3
6	Синара	21547	68,7	51,8	–24,6
7	Соллерс	17910	47,9	38,3	–20,0
8	Ростсельмаш	9480	31,8	38,3	20,4
9	Группа ГМС	15239	32,4	37,3	15,1

Сведения о текущей деятельности компаний, финансовом положении и публичных комментариях представителей компаний по поводу экономической ситуации в России (в частности, комментарии о влиянии санкций на деятельность компаний) были использованы за счет обращения к официальным интернет-ресурсам компаний, а также в базе данных интернет-СМИ Forbes.

На первом этапе анализа была осуществлена экспертная оценка показателей, характеризующих уровень негативного влияния СМИ. Оценка показателей осуществлялась автором исследования на основе изученной информации о деятельности компаний и их реакции на

антироссийские экономические санкции. В качестве показателей были выделены следующие:

- показатель 1: Официальное признание представителями компании негативного влияния экономических санкций на их деятельность;
- показатель 2: Присутствие компании в списках антироссийских экономических санкций;
- показатель 3: Взаимодействие компаний с бизнес-партнерами, попавшими в списки антироссийских экономических санкций;
- показатель 4: Факт падения объемов выручки в 2014–2015 гг.

Каждый показатель оценивался по шкале, равной 100%, дифференцирующей уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций в четырех градациях, диапазон которых устанавливался в зависимости от того, насколько важен тот или иной показатель (см. табл. 5).

Таблица 5

Показатели, использованные для экспертной оценки влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительных компаний России

№	Показатель	Обоснование градации	Градация показателя
1	Официальное признание представителями компании негативного влияния экономических санкций на их деятельность	Наличие официального признания компании в том, что экономические санкции оказали негативное влияние имеет наибольшую градацию, т.к. в данном случае очевиден факт наличия влияния, не требующей сторонней оценки	50%
2	Присутствие компании в списках антироссийских экономических санкций	Поскольку мы оцениваем негативное влияние санкций, наличие компании в списке санкций уже свидетельствует о факте влияния; санкции предполагают ущемление экономической свободы компании, а, значит, это влияние носит негативный характер, сила которого соответствует выбранной градации	30%
3	Взаимодействие компаний с бизнес-партнерами, попавшими в списки антироссийских экономических санкций	Даже если компания не находится в списке санкций и открыто не признает их негативного влияния, взаимодействие компании с санкционными контрагентами предполагает наличие косвенного влияния: препятствия и ограничения бизнес-партнера могут повлиять и на деятельность машиностроительной компании, но, поскольку это влияние носит косвенный характер, градация показателя соответствует 10%	10%
4	Факт падения объемов выручки в 2014–2015 гг.	Падение объема выручки может быть обусловлено множеством причин, в силу чего его нельзя связывать лишь с проблемой санкций, что обуславливает малый размер градации данного показателя	10%

Соответственно, максимально возможный уровень негативного влияния экономических санкций в рамках сформулированной системы показателей составляет 100% и определяется по формуле:

$$П1 + П2 + П3 + П4 = 100\% \quad (1)$$

где,

П(N) – номер показателя, имеющего соответствующую градацию (50%, 30% или 10%).

Результаты оценки уровня негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность объектов исследования представлены в табл. 6.

Результаты оценки уровня негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России

№	Компания	Официальное признание негативного влияния санкций (50%)	Присутствие в списках санкций (30%)	Взаимодействие с бизнес-партнерами, попавшими в список санкций (10%)	Падение выручки в 2014–2015 гг. (10%)	Итого
1	Автотор	–	–	+	+	20%
2	Группа ГАЗ	–	–	+	–	10%
3	Трансмашхолдинг	–	+	+	+	70%
4	Камаз	–	+	+	+	70%
5	Силовые машины	–	–	+	+	20%
6	Синара	–	–	+	+	20%
7	Соллерс	–	–	+	+	20%
8	Ростсельмаш	–	–	+	–	10%
9	Группа ГМС	–	–	+	–	10%

Проведенное оценивание позволяет сделать вывод о том, что наибольший уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций наблюдается в отношении компании «Трансмашхолдинг», которая присутствует в списках санкций, активно взаимодействует с другими компаниями, оказавшимися в санкционных списках, и характеризуется падением выручки в 2015 г. по сравнению с 2014 г. (уровень влияния 70%). Аналогичный уровень негативного влияния санкций установлен в отношении компании «Камаз» (уровень влияния 70%). Остальные компании, ставшие объектом эмпирического анализа, имеют уровень негативного влияния экономических санкций в диапазоне 10–20%. Примечательно, что ни одна из рассматриваемых компаний не констатирует негативное влияние санкций: в своих интервью представители компаний говорят лишь о положительных аспектах санкций, либо о том, что они не оказывают существенного влияния на их деятельность.

Для интерпретации результатов анализа разделим оценочную шкалу на 4 равных градации, каждая из которых будет характеризовать сумму показателей следующим образом:

0–25% – низкий уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительной компании;

25–50% – средний уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительной компании;

50–75% – высокий уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительной компании;

75–100% – очень высокий уровень негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность машиностроительной компании.

Сравнивая результаты оценки для объектов эмпирического анализа, мы можем сделать следующий вывод: 2 компании из 9 характеризуются высоким уровнем негативного влияния антироссийских экономических санкций, остальные 7 компаний – низким уровнем негативного влияния санкций (рис. 2).

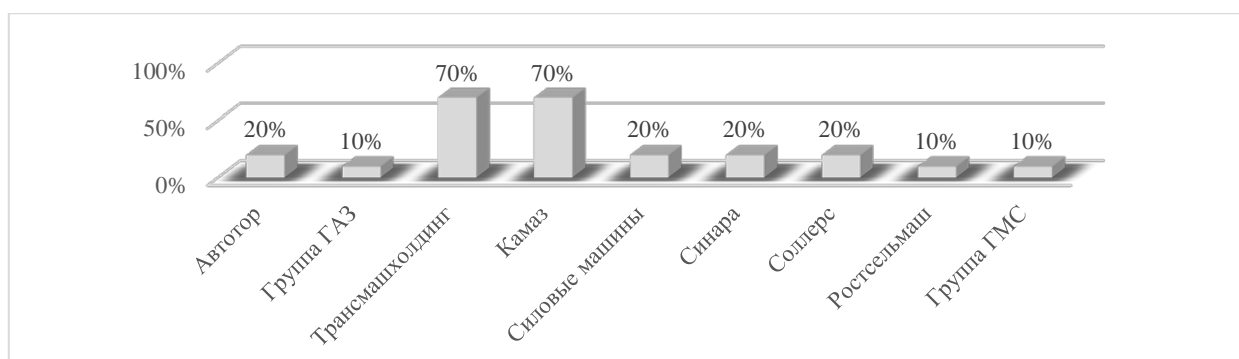


Рис. 2. Результаты оценки уровня негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России

Также, в рамках настоящего исследования был проведен корреляционный анализ, целью которого стала проверка гипотез, касающихся взаимосвязи установленного уровня негативного влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России и иных параметров их деятельности (объемов выручки, темпов ее роста в 2015 г.; взаимодействия с бизнес-партнерами, попавшими в список санкций). Оценка взаимосвязи названных параметров проверялась с помощью коэффициента корреляции Пирсона (при $p \leq 0,05$). Формулировки гипотез, результаты корреляционного анализа и их интерпретация показаны в табл. 7.

Данные, представленные в таблице, позволяют сделать следующие выводы:

- у лидеров машиностроительного комплекса России показатели выручки за 2015 г. существенно разнятся, однако, это является лишь следствием масштабов деятельности компаний, и не связано с уровнем негативного влияния антироссийских экономических санкций (наличие или отсутствие санкций в отношении той или иной компании не способствует ее лидерству в рейтинге крупнейших машиностроительных компаний страны);

Таблица 7

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи уровня негативного влияния антироссийских экономических санкций на лидеров машиностроительного комплекса и другие параметры их деятельности

Гипотеза	Коррелируемые параметры	Коэффициент корреляции Пирсона (r) при $p \leq 0,05$	Интерпретация
Среди компаний выборки выручка в 2014-2015 гг. выше у тех компаний, которые испытывают меньшее негативное влияние антироссийских экономических санкций	Уровень негативного влияния санкций (по результатам экспертной оценки)	0,372165897	Умеренная корреляция. Гипотеза отклоняется: среди компаний выборки размер выручки не зависит от того, насколько сильное негативное влияние антироссийских экономических санкций испытывают компании
	Выручка в 2014–2015 гг.		
Среди компаний выборки выручка в 2015 г. снизилась по сравнению с 2014 г. у тех компаний, которые испытывают большее негативное влияние антироссийских экономических санкций	Уровень негативного влияния санкций (по результатам экспертной оценки)	–0,420357321	Умеренная корреляция. Гипотеза отклоняется: среди компаний выборки падение выручки в 2015 г. не связано с уровнем негативного влияния антироссийских экономических санкций
	Изменение выручки (ее падение или увеличение в 2015 г. к 2014 г.)		
Среди компаний выборки те компании, которые присутствуют в списках	Факт присутствия компании в списке санкций	0,377964473	Умеренная корреляция. Гипотеза отклоняется: среди компаний выборки факт присутствия в списках

Гипотеза	Коррелируемые параметры	Коэффициент корреляции Пирсона (r) при $p \leq 0,05$	Интерпретация
антироссийских экономических санкций, имеют более неблагоприятные показатели выручки в 2015 г. по сравнению с 2014 г.	Изменение выручки (ее падение или увеличение в 2015 г. к 2014 г.)		антироссийских экономических санкций не связан с ухудшением показателей выручки в 2015 г. по сравнению с 2014 г.

- лидеры машиностроительного комплекса России в 2015 г. значительно снизили показатели своей выручки, однако снижение выручки не имеет прямой и абсолютной взаимосвязи с уровнем негативного влияния антироссийских экономических санкций – причина падения выручки заключается в иных факторах, и преимущественно не обуславливается санкциями;
- у лидеров машиностроительного комплекса, которые в 2014–2015 гг. попали в списки антироссийских экономических санкций, падение выручки по итогам 2015 г. к 2014 г. произошло не по причине присутствия в санкционных списках.

Выводы

Проведенное исследование влияния антироссийских экономических санкций на субъекты машиностроительного комплекса России позволяет сделать следующие выводы:

1. Анализ целевой направленности и содержания антироссийских экономических санкций свидетельствует о том, что инициаторы санкций используют данный инструмент для сдерживания политической агрессии России, истинное наличие которой остается сомнительным, по мнению многих ученых и политиков. Экономические санкции в отношении России введены странами Европы, США, Канадой, Японией и Австралией. Объектами санкций стали многие российские компании и граждане. Условия санкций связаны, главным образом, с вопросами финансирования деятельности российских компаний, их кредитованием и поставкой технико-технологических объектов зарубежного производства.

2. Оценка влияния антироссийских экономических санкций на российскую промышленность показал наличие отраслевого акцента: «мишенью» санкций стали нефтяная, газовая и банковская отрасли. Однако, принцип системности экономики, заложенный в ее сущности, обуславливает взаимообусловленность ряда отраслей промышленного комплекса, ввиду чего можно говорить о наличии косвенного влияния экономических санкций на остальные отрасли российской промышленности (субъекты этих отраслей взаимодействуют с нефтяными, газовыми и банковскими компаниями в роле поставщиков, контрагентов, клиентов и т.д., а значит также становятся объектами косвенного влияния экономических санкций).

3. Проведенная оценка влияния антироссийских экономических санкций на машиностроительный комплекс России характеризует данное влияние как преимущественно нейтральное, находящееся на слабом уровне. Несмотря на то, что общие макро- и микроэкономические показатели функционирования машиностроительного комплекса в 2014–2016 гг. являются недостаточно благоприятными, они не обуславливаются введением антироссийских экономических санкций. Ключевой негативный аспект, заключающийся в невозможности импорта оборудования, необходимого для деятельности машиностроительных предприятий России, практически сглаживается активной государственной поддержкой и регулярно принимаемыми мерами государственного стимулирования импортозамещения. Однако, внешняя среда деятельности машиностроительных компаний характеризуется превалированием негативных факторов экономической и политических сфер, о чем свидетельствуют результаты проведенного PEST-анализа.

4. Эмпирический анализ влияния антироссийских экономических санкций на деятельность лидеров машиностроительного комплекса России показал, что уровень негативного влияния преимущественно низкий. Лишь у двух компаний из девяти, относящихся к лиде-

рам машиностроительного комплекса, наблюдается высокий уровень негативного влияния санкций, однако, даже представители этих компаний не делают открытых заявлений о проблемах, обусловленных влиянием санкций. Это подтверждается и результатами корреляционного анализа – уровень негативного влияния санкций и присутствие лидеров машиностроительной отрасли в санкционных списках не является причиной снижения их выручки за 2015 г.

Список литературы

1. Постановление Правительства РФ от 14.07.2016 №656 «Об установлении запрета на допуск отдельных видов товаров машиностроения, происходящих из иностранных государств, для целей осуществления закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Указ Президента РФ от 06.08.2014 №560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации». URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Приказ Минпромторга России от 31.03.2015 № 645 «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли нефтегазового машиностроения Российской Федерации». URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Приказ Минпромторга России от 31.03.2015 № 653 «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли энергетического машиностроения, кабельной и электротехнической промышленности Российской Федерации». URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Приказ Минпромторга России от 31.03.2015 № 650 «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в станкоинструментальной промышленности Российской Федерации». URL: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Алешина Е.В., Мартиросян А.Э., Тихомирова А.В. Ожидаемые положительные эффекты в развитии экономики России в результате применения санкций // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. №4. С. 151–153.
7. Васильева Н.Ф., Астахин Е.К., Федоров В.Р. Исследование влияния западных санкций на экономические показатели России // Корпоративная экономика. 2016. №2. С. 4–11.
8. Дубровина Н.А., Чурмеева О.С. Влияние санкций на развитие отечественного машиностроения // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: экономика и управление. 2016. №1 (24). С. 24–29.
9. Жидких В.А., Котова А.А. Соотношение положительных и отрицательных эффектов экономических санкций для Российской Федерации // ГОСРЕГ: Государственное регулирование общественных отношений. 2016. №2. С. 41–46.
10. Исакова Т.В., Селина А.Н. Научные подходы к определению понятия «международно-правовая санкция» // Современные проблемы теории и практики глазами молодых исследователей. Материалы X Всероссийской молодежной научно-практической конференции. Научный редактор И.А. Шаралдаева. 2016. С. 250–255.
11. Климова Н.В., Мурашкина С.Ю. Влияние санкций на инвестиционный климат и промышленную политику России // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. №106. С. 162–166.
12. Ковтунова С.Ю., Губайдуллина И.Н. Состояние промышленности в условиях экономических санкций // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. Уфа, 2015. №3 (35). С. 125–128.
13. Кондратьев В.Б. Глобальный рынок машиностроения. URL: http://www.perspektivy.info/rus/ekob/globalnyj_rynok_mashinostrojenija_2013-10-24.htm (дата обращения: 18.09.2016).
14. Кузнецов В.П., Чурбанова Е.С. Влияние санкций на промышленность России: оценка и последствия // Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексева. 2015. С. 167–170.
15. Лебедева Н.В. Проблемы и перспективы регионального машиностроения в условиях режима экономических санкций, введенных США и Европейским Союзом в отношении России (на примере Владимирской области) // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2015. №3 (55). С. 316–323.
16. Муханова И.В. Модернизация машиностроения России в условиях экономических санкций: проблемы и пути решения // Экономический журнал. 2015. №2. С. 34–41.
17. Мыслякова Ю.Г., Колесникова Г.Е. Влияние финансовых санкций на развитие промышленности // Сборник научных статей XIII Международной научно-практической конференции молодых ученых по региональной экономике. Институт экономики Уральского отделения РАН, 2015. С. 65–66.
18. Токарева А.М. Влияние санкций на экономику России // Экономика и бизнес: теория и практика. 2015. №9. С. 101–103.

19. Халиуллин А.Т. Промышленность Российской Федерации в условиях экономических санкций // Финансово-кредитная система Российской Федерации в условиях экономических санкций. Сборник статей по материалам Региональной студенческой научно-практической конференции. Аэтерна, 2015. С. 144–147.
20. Цикарева Е.Ю., Кодачигов Р.В. Перспективы развития импорта машинотехнической продукции в Россию в условиях экономической нестабильности // Инновационная экономика. 2016. №3 (8). С. 4–8.
21. Bagheri S., Akbarpour H.R. Reinvestigation of the West's Sanctions against Russia in the Crisis of Ukraine and Russia's Reaction // Procedia Economics and Finance, 2016, Vol. 36, no. 2, pp. 89–95.
22. Christie E.H. The Design and Impact of Western Economic Sanctions against Russia // The RUSI Journal, 2016, no. 3, pp. 52–64.
23. Wang W. Impact of Western Sanctions on Russia in the Ukraine Crisis // Journal of Politics and Law, 2015, Vol. 8, no. 2, pp. 3–8.
24. Анализ отраслей: машиностроение. URL: <http://www.akm.ru/rus/analyt/analyt/mashin.htm> (дата обращения: 12.05.2017).
25. Крупнейшие машиностроительные компании России 2016. URL: <http://www.forbes.ru/rating/329449-krupneishie-mashinostroitelnye-kompanii-rossii-2016> (дата обращения: 11.05.2017).
26. Российское машиностроение в 2015 году продемонстрировало худший результат за последние 6 лет. URL: http://www.akm.ru/rus/news/2016/february/18/ns_5432755.htm (дата обращения: 18.05.2017).
27. Санкции против России. Список. URL: <http://www.aif.ru/dontknows/actual/1159761> (дата обращения: 04.05.2017).
28. Технологическое развитие отраслей экономики / Федеральная Служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/economydevelopment/ (дата обращения: 04.05.2017).

ASSESSMENT OF THE IMPACT ANTI-RUSSIAN ECONOMIC SANCTIONS ON THE COMPANY RUSSIAN MACHINE-BUILDING COMPLEX

Shchekin Alexandr Sergeevich, post-graduate Student

E-mail: alek-shchekin@mail.ru

Perm State University, 614990, Perm, Bukireva st. 15

Effect of anti-Russian economic sanctions on Russian companies during the last two years is a debatable issue, which is being actively discussed in Russian scientific literature. In order to objectively understand the nature of the effect must be considered and the entire national economy as a whole, and the individual sectors separately. This study examines the influence of the nature of the sanctions on the country's machine-building complex, which is an essential element of the Russian industry. The purpose of the study was to assess the impact of anti-Russian system of economic sanctions on the activities of the subjects of Russian machine-building complex.

To carry out research following methods were used content analysis, matrix methods of economic analysis (PEST-analysis); method of expert evaluations; statistical methods (linear Pearson correlation coefficient); general empirical methods of direct analysis and synthesis.

The scientific novelty of the research lies in the systematic assessment of the negative impact of economic sanctions on anti-Russian machine-building complex as a whole, as well as on the activities of its leaders - individual companies.

As a result of the research, author found that the conditions of anti-Russian economic sanctions related to issues of financing the activities of Russian companies, their lending and delivery of technical and technological objects of foreign manufacture. Assessment of the impact of anti-Russian economic sanctions on the Russian industry indicated presence of an industry focus. At the same time, it established indirect effects of economic sanctions on other sectors of Russian industry. The evaluation of the impact of economic sanctions on anti-Russian machine-building complex of Russia speaks about neutrality and weaknesses of this influence.

The key negative aspect of anti-Russian economic sanctions is a ban on imports of equipment that is necessary for the activity of the machine-building enterprises of Russia, as well as lower their investment potential.

The empirical analysis of the impact of anti-Russian economic sanctions on the activities of the leaders of Russian machine-building industry has shown that level of negative influence of predominantly low.

Keywords:

engineering, machine-building complex, the leaders of mechanical engineering, machine-building companies, anti-Russian sanctions, economic sanctions, the Russian industry, the negative impact that the external environment, the impact of sanctions.

Научное издание

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Сборник научных статей

Выпуск 14

Издается в авторской редакции
Техническая подготовка материалов: *Е. В. Шипкова*

Подписано к использованию 20.06.2017
Объем данных 3 Мб

Размещено в открытом доступе
в электронной мультимедийной библиотеке ELiS

Издательский центр
Пермского государственного
национального исследовательского университета
614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15