

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

III Международной научно-практической конференции

г. Новосибирск, 30 января, 16 февраля 2018 г.

Под общей редакцией
доктора экономических наук Ж.А. Мингалевой,
кандидата экономических наук С.С. Чернова



НОВОСИБИРСК
2018

ББК 65я431
УДК 330.101.20
П 781

ОРГКОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ:

Мингалева Ж.А., профессор кафедры Экономики и управления промышленным производством, Пермского национального исследовательского политехнического университета (г. Пермь), доктор экономических наук, профессор – *председатель*.

Чернов С.С., заведующий кафедрой Производственного менеджмента и экономики энергетики Новосибирского государственного технического университета (г. Новосибирск), руководитель ЦРНС, кандидат экономических наук, доцент – *зам. председателя*.

Журавлева Т.А., профессор кафедры Налоговое консультирование Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва), доктор экономических наук, профессор.

Минакова И.В., заведующий кафедрой Мировой и национальной экономики Юго-Западного государственного университета (г. Курск), доктор экономических наук, доцент.

Янов В.В., заведующий кафедрой «Финансы и кредит» Поволжского государственного университета сервиса (г. Тольятти), доктор экономических наук, доцент.

Хечоян Т.Б. проректор по международным связям Академии государственного управления Республики Армения (г. Ереван).

Бескоровая Н.С., профессор кафедры «Экономика и учет» Северо-Кавказского государственного технического университета (г. Ставрополь), доктор экономических наук, доцент.

Хахонова Н.Н., директор учебно-методического центра, профессор кафедры Бухгалтерского учета Ростовского государственного экономического университета (г. Ростов-на-Дону), доктор экономических наук, профессор.

Белоусова С.В., заведующий лабораторией Экономических методов управления хозяйством отдела Региональных экономических и социальных проблем ИНИЦ СО РАН (г. Иркутск), кандидат экономических наук, доцент.

Старкова Н.О., доцент кафедры Мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета (г. Краснодар), кандидат экономических наук, доцент.

П 781 **Проблемы современной экономики и менеджмента:** сборник материалов III Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. Ж.А. Мингалева, С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2018. – 140 с.

ISBN 978-5-00068-986-8

В сборник вошли материалы секций: «Современные проблемы экономической теории и практики», «Государственное регулирование экономических процессов», «Рациональное природопользование и экономическая безопасность», «Проблемы формирования инновационной экономики», «Теория и практика управления в XXI веке», «Вопросы развития человеческого потенциала», «Современные информационные технологии в экономической деятельности», «Финансовое управление развитием экономических систем», «Экономика и управление предприятиями, отраслями, комплексами».

Все материалы публикуются в авторской редакции.

Сборник материалов МНПК зарегистрирован в РИНЦ и размещен на сайте Научной электронной библиотеки elibrary.ru (договор № 125-01/2014К от 28.01.2014).

ББК 65я431
УДК 330.101.20

ISBN 978-5-00068-986-8

© Коллектив авторов, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 1. Современные проблемы экономической теории и практики	5
<i>Болдырева Н.В.</i> Современные проблемы глобального управления экономическими системами	6
<i>Мартыненко О.Е.</i> Проблемы повышения экспортного потенциала организации	21
Секция 2. Государственное регулирование экономических процессов	29
<i>Арутюнян Н.О.</i> Направления модернизации налогового администрирования	30
Секция 3. Рациональное природопользование и экономическая безопасность	43
<i>Цгоев Т.Ф., Теблов Р.А.</i> Экономические методы управления экологической безопасностью в России. Преимущества и недостатки. Предложения по усовершенствованию	44
Секция 4. Проблемы формирования инновационной экономики	55
<i>Вэй Шихань, Головчанская Е.Э.</i> Рынок интеллектуальной собственности в современных институциональных условиях Союзного государства Республики Беларусь и Российской Федерации: оценка, направления развития	56
Секция 5. Теория и практика управления в XXI веке	60
<i>Анастасова А.С., Сарафанова А.Н., Павлова А.С.</i> Управление человеческими ресурсами проекта	61
<i>Лыскова И.Е.</i> Сущность проектного управления в современной организации	65
Секция 6. Вопросы развития человеческого потенциала	72
<i>Егорова Л.И., Курис О.В.</i> Корпоративная культура и мотивация персонала	73
<i>Курис О.В., Егорова Л.И.</i> Мотивация персонала и удовлетворенность трудом в современных условиях	82
<i>Орлов С.В., Маркевич Р.И., Пацук О.В.</i> Социально-психологические методы управления	92

Секция 7. Современные информационные технологии в экономической деятельности	98
<i>Квас Р.О.</i> Необходимость участия образовательных структур в подготовке кадров для эффективного функционирования в условиях цифровой экономики.....	99
Секция 8. Финансовое управление развитием экономических систем.....	106
<i>Арутюнян О.К.</i> Роль межбюджетных отношений в условиях бюджетного федерализма	107
Секция 9. Экономика и управление предприятиями, отраслями, комплексами.....	116
<i>Измалкова И.В.</i> Взаимосвязь возможных потерь с зонами возникновения предпринимательского риска	117
<i>Попова О.Ю.</i> Российский опыт диагностики и прогнозирования финансового состояния металлургических предприятий	124
<i>Рогова Е.А.</i> Государственные закупки как фактор развития регионального промышленного комплекса и экономики в РФ (в разрезе пищевой промышленности Иркутской области).....	126
<i>Селезнева Л.Ю.</i> Производственная кооперация как форма предпринимательской деятельности	133

Секция 1

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГЛОБАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

© Болдырева Н.В.¹

Институт мировых цивилизаций, г. Москва

В данной статье рассмотрены основные вопросы глобального управления экономикой и экономическими системами. Выделены основные аспекты глобализации и проблемы спровоцированные ею. Определена роль «Группы двадцати» в решении вопросов глобального управления экономикой и экономическими процессами. Рассмотрены основные элементы экономической и политической стратегии. Выделены основные группы глобальных проблем, основные сферы глобального управления, основные направления глобального инновационного развития, критерии экономической оценки эффективности глобального управления экономикой. Рассмотрены основные аспекты международных изменений к 2030 году, принципы глобальной системы экономического управления.

Ключевые слова: глобализация, глобальное управление, глобальные проблемы.

Глобализация – явление, определяющее не только экономику разных стран, но и их общество, политическое устройство и международные отношения.

Движущей силой и неотъемлемой частью глобализации являются технологические и интеллектуальные инновации.

На сегодняшний день в вопросах глобального управления экономикой и другими сферами, острой видится проблема использования региональных и субрегиональных соглашений. Данные соглашения в первую очередь должны стать объектом полноценного сравнительного исследования, дающие возможность узнать и понять, какие стратегические решения о сотрудничестве принимают правительства в разных регионах (включая сотрудничество

¹ Доцент кафедры Менеджмента, кандидат экономических наук.

с региональными или международными фондами), и их последствия для глобального сотрудничества.

Проблемы глобального экономического регулирования вызывают дискуссии между учеными Востока и Запада. Признание в данной сфере напрямую зависит от легитимности, доверия, использования единой терминологии, а также от тех импульсов, которые посылают политические лидеры [7].

Глобализации сопутствуют сложные вопросы касающиеся распределения доходов между разными странами и внутри них.

Россия, как и другие страны мира, заинтересована в поддержании дееспособности глобального социума – бесперебойном функционировании мировой экономики, универсальном характере и своевременной модернизации ключевых технических стандартов, действенности инструментов разрешения конфликтов и т.п. Актуализация этих интересов и развитие на этой основе результативного сотрудничества государств и составляет суть глобального управления [3].

Универсальный характер глобального управления имеет принципиально важное значение для всех стран-участников.

Для решения многочисленных проблем глобального экономического управления во многих случаях остро стоит проблема вливания дополнительных финансовых инвестиций и внедрения высококвалифицированных сотрудников, что в краткосрочной перспективе расценивается как затруднительный момент, т.к. на первый план выходят растущие экономические проблемы во многих странах.

Однако, потребность в грамотных, высокопрофессиональных специалистах в области глобальной экономики, чрезмерно велика, и в связи с этим, необходимо усилить их подготовку на базе ведущих российских вузов с сильным экономическим, юридическим и языковым образованием и вузам рекомендуется пересмотреть свои программы обучения в связи с новыми требованиями рынка и глобальной экономики, а также вопросами эффективного глобального управления. Данная позиция достаточно важна, поскольку за последние 5 лет существенно возросли требования международных организаций к потенциальным сотрудникам и к их уровню образования и квалификации.

Говоря о подготовке специалистов будущего, нужно отметить, что возрастает роль навыков. Навыки будущего рассматриваются как навыки, которые позволяют работникам быть наиболее конкурентоспособными в будущей социально-экономической и технологической реальности. Все больше растет роль техно-социального развития. Эксперты отмечают, что до 70 % традиционных профессий в производстве и сфере услуг, в ближайшие 5 лет, могут устареть или стать совсем ненужными, в связи с внедрением искусственного интеллекта, роботов, автоматизированных логистических систем и др., но вместе с тем, появятся и совершенно новые профессии, о которых ранее даже и не задумывались.

Международные эксперты в вопросах глобального управления отмечают следующие качества, которые должны быть присущи эффективному управленцу (рис. 1).



Рис. 1. Качества присущие эффективному управленцу

Источник: составлено автором.

Сегодня многие эксперты отмечают, что России целесообразно скорректировать свою работу на мировой арене с учетом объективно сохраняющихся весомых экономических интересов в западных странах, прежде всего в европейском регионе, с акцентом на государства Южной Европы, менее политически ангажированные и остро нуждающиеся в дополнительных ресурсах, а также определиться с долей внешних связей России в восточном направлении по отношению к западному.

Российские организации слабы, не имеют достаточных источников финансирования и редко обладают организационными средствами, достаточными для выхода на международный уровень. Наиболее перспективно развитие тематики глобального управления видится в рамках российских экспертных групп, а также в государственных научных центрах и высших учебных заведениях. Наиболее значимой и важной является проблема подготовки кадрового потенциала, способного успешно представлять Россию в международных структурах, и в экспертном общении по узкоспециальным темам.

Определенное отставание в разработке вопросов глобального управления, наблюдаемое в России, может при правильном подходе в дальнейшем обернуться плюсом и оказаться очень полезным. Повышение эффективности участия в регулировании глобальных процессов способно помочь рациональному использованию финансовых ресурсов, а это в свою очередь поможет вывести Россию на более продвинутые позиции в подходе к глобальному управлению, соотнося его интересы с интересами страны.

В современных условиях основные институциональные элементы глобального управления относительно стабильны, но недостаточно эффективны. Для государств динамичных и поддерживающих инновационное мышление это открывает возможности позиционировать себя как более успешных международных игроков, работающих на достижение общих для человечества целей.

Глобализация также показывает, что технологии как сегодня, так и в будущем, будут оставаться ведущим фактором интеграции. Сегодня, в век технических инноваций и появления все более прогрессивных гаджетов, может обозначиться ситуация, устранения затрат на передачу всего, что может быть оцифровано, – информации, финансов, развлечений и многого другого.

В связи с этим можно отметить значительное увеличение обмена данными по средствам Интернета и электронных гаджетов.

Несмотря на вышесказанное, в некоторых сферах технологий наблюдается стремительный рывок вперед, однако в других областях, таких положительных тенденций не наблюдается. Это говорит о том, что технологический прогресс откроет большие возможности только для определенных областей и сфер деятельности, например, для торговли идеями и информацией, а вот что касается товаров или рабочей силы, то они, к сожалению остаются за пределами внедрения инноваций.

Контраст между экономическим и политическим аспектами нынешнего глобализованного мира порождает своей непредсказуемостью.

Сегодня МВФ, пересмотрев свой анализ о деятельности многих государств, внес изменения в рекомендации по вопросам экономической политики. МВФ более четко определил и осознал растущую взаимосвязанность глобальной экономики, а также стал четче понимать, как политика в одной стране существенно влияет на другие страны через экономические и финансовые эффекты.

Для разрешения проблем глобального управления, важно снизить показатели неравенства доходов во многих странах и также снизить неравенство по социальной лестнице, что также связано с уровнем доходов.

Сегодня мир на этапе энергетической революции, которая вызвана взрывом новых энергетических технологий и источников энергии. Она существенно отличается от энергетических сдвигов пяти десятилетий. Появление в мире новых богатых источников ресурсов говорит о появлении неожиданных геополитических и экологических последствиях [6].

С появлением новейших источников энергии мир сталкивается с фундаментальными проблемами в области энергетики. Растет спрос на энергию в развивающемся мире, особенно в Китае. Это оказывает давление на глобальное производство и ведет к тому, что цены на нефть упорно остаются высокими; давление может усилиться с повышением мировой экономической активности. Продолжают расти и выбросы парниковых газов, в значительной мере потому, что мир использует в качестве топлива главным образом уголь и другие ископаемые виды топлива и, скорее всего, будет продолжать делать это еще многие годы [6].

Распространение нового изобилия ресурсов может быть приостановлено целым рядом научно-технических, политических и экономических барьеров. Не смотря на это, ключевые участники глобальной экономики приходят к выводу, что это новые нормальные условия, которые нельзя игнорировать.

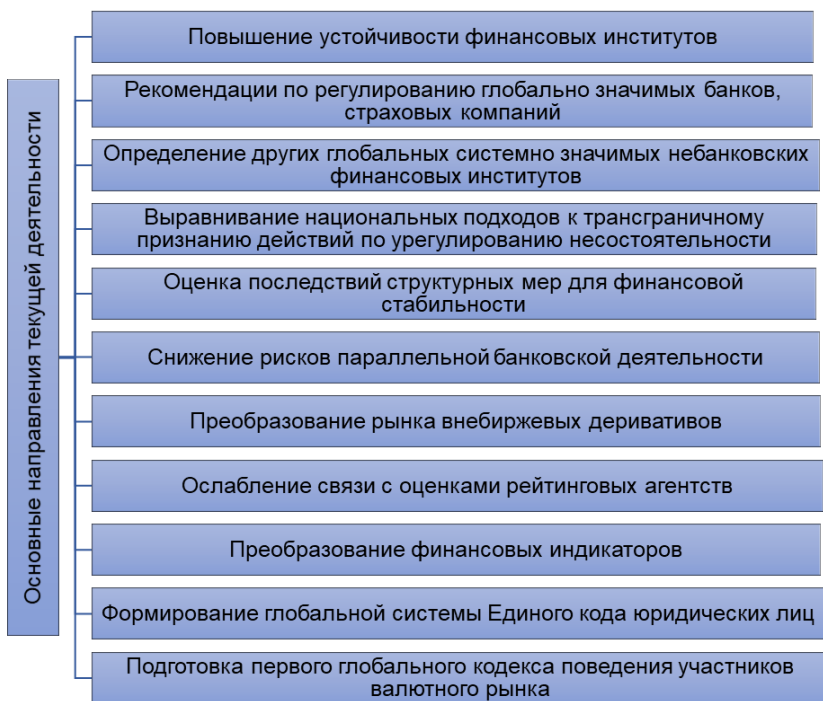


Рис. 2. Основные направления текущей деятельности
Совета по финансовой стабильности

Источник: составлено автором.

Сегодня в ряде регионов России, так же как в отдельных странах по всему миру, пользуются солнечными панелями, которые выступают альтернативой, традиционным видам энергии. В связи с этим, важным остается решение вопроса: «Кто будет получать прибыль от производства солнечных панелей?» ведь ведется борьба за то, кто выиграет и кто проиграет в результате сбыта солнечной энергии. Ведущие производители электроэнергии по

всему миру все более озабочены тем, что распространение более дешевых солнечных панелей будет способствовать тому, что большее число потребителей будет производить собственную энергию, что ослабит клиентскую базу предприятий коммунального обслуживания [6].

Для решения многих глобальных экономических проблем в вопросах управления экономикой и экономическими процессами, рассматривают координацию реформ финансовых секторов. Совет по финансовой стабильности (СФС), действующий как самостоятельная международная организация, выступает как «системный интегратор» процессов разработки инноваций для систем финансового регулирования и их последовательного и согласованного внедрения странами-участницами. Основные направления текущей деятельности рассмотрим на рис. 2 [3].

Существенную роль в решении вопросов глобального управления экономикой и экономическими процессами играет «Группа двадцати» (рис. 3) [3].

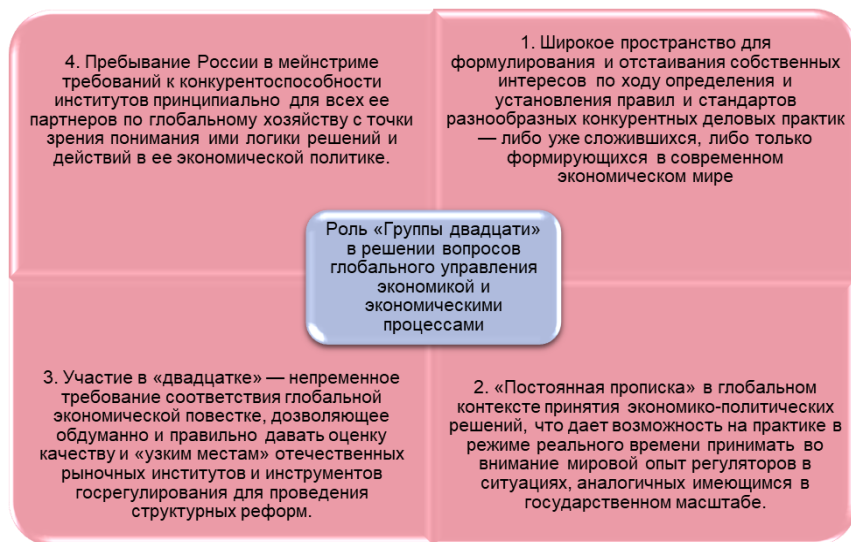


Рис. 3. Роль «Группы двадцати» в решении вопросов глобального управления экономикой и экономическими процессами

Источник: составлено автором.

Ближайшая пятилетка станет временем прорыва и внедрения масштабных инноваций и усиления конкуренции на глобальных рынках высокотехнологичных товаров и услуг. В развитых экономиках уже реализуются программы, нацеленные на структурную перестройку промышленности и организации управления производством в соответствии с этими трендами. Осуществляется работа над выработкой условий для становления производств, драйверами которых становятся главным образом высокотехнологичные компании малого и среднего бизнеса, действующие по принципу «развиваться локально, торговать глобально».

Глобальные проблемы группирует прежде всего их всеохватывающий, многогранный характер, ведь они всё в большей степени попадают в систему международных экономических отношений, становятся их обязательным элементом.

Обозначим несколько групп таких проблем на рис. 4.

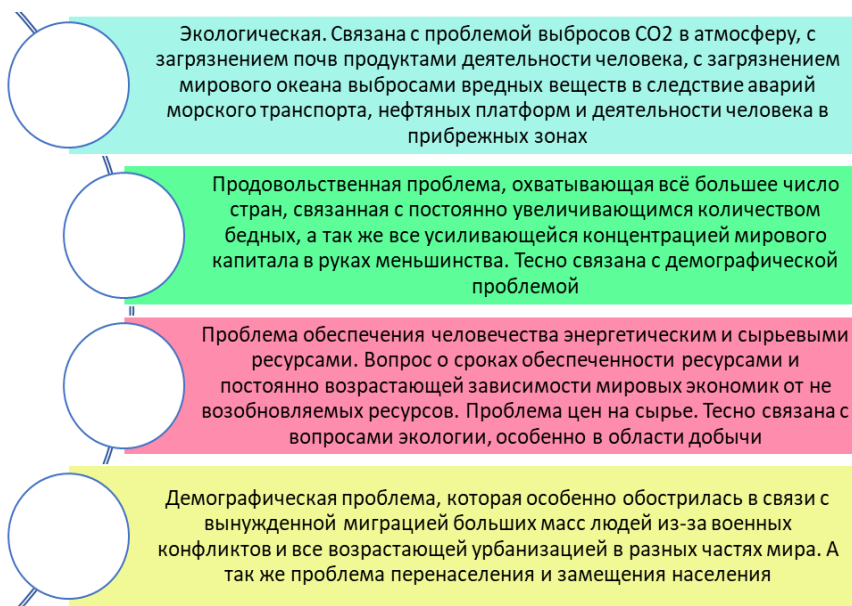


Рис. 4. Основные группы глобальных проблем

Источник: составлено автором.

Все перечисленные проблемы взаимосвязаны и, следовательно, призывают к комплексному подходу к их решению.

Для решения глобальных экономических проблем требуется выдвинуть положения, устанавливающие их первенство.

1. Для решения всех проблем нужны определенные обстоятельства для развития экономики.
2. Требуется в обязательном порядке выработать всеобщую экономическую и политическую стратегии, которые включали бы целый ряд различного рода элементов (рис. 5).



Рис. 5. Элементы экономической и политической стратегии

Источник: составлено автором.

Данные группы проблем наблюдаются в большей части стран. И каким-то странам удастся существенно снизить негативные показатели и последствия проявляющихся проблем, а каким-то, к сожалению, не хватает ни ресурсов, ни времени, ни эффективных программ по работе с данными вопросами.

По оценке многих специалистов МВФ, самым главным негативным фактором текущей мировой экономической ситуации видят значительное снижение показателей международной торговли.

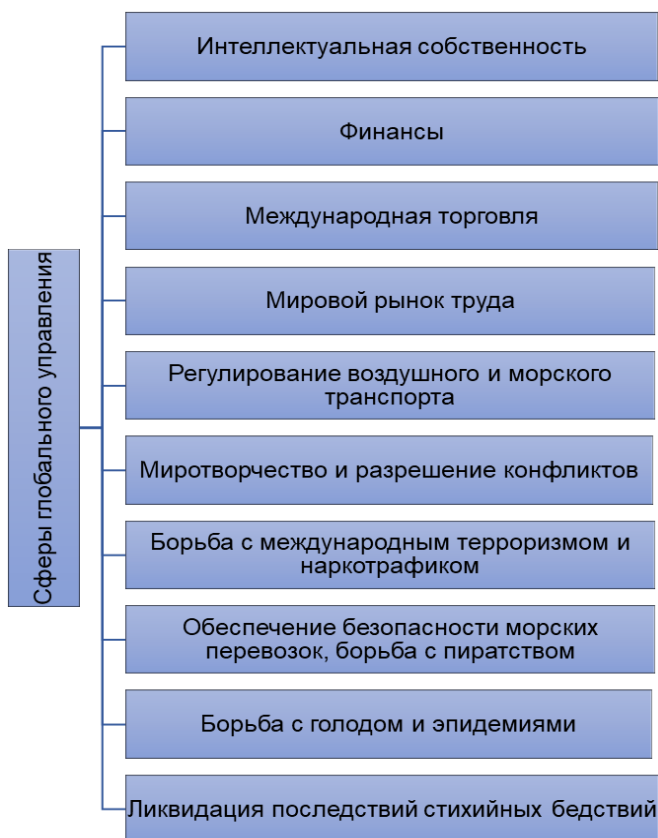


Рис. 6. Основные сферы глобального управления

Источник: составлено автором.

Также на состояние мировой экономики оказывает влияние и дефляция, элементами которой являются высокие реальные процентные ставки, падение номинального ВВП, ухудшение ситуации с госдолгом, рост безработицы.

Сегодня отмечается такая тенденция, что предложение рабочей силы и показатели производительности труда на протяжении последних пяти лет значительно упали, однако вырос спрос на работу, что способствует усилению отрицательной динамики.



Рис. 7. Основные направления глобального инновационного развития

Источник: составлено автором.

На данный момент времени наметились крепкие тенденции к формированию различных компонентов системы глобального управления, основан-

ные на формальных и неформальных, традиционных и инновационных межгосударственных институтах.

На рис. 6 рассмотрим основные сферы, относящиеся к глобальному управлению.

Основные направления глобального инновационного развития представлены на рис. 7.

Всемирное первенство в сфере инновационной экономики, в том числе и в глобальной экономике в целом, сохранится за теми странами, которые способны совершенствовать проведение фундаментальных исследований по наибольшему диапазону научных дисциплин и в то же время смогут создать наилучшие национальные инновационные системы, обеспечивающие непрерывно продолжающийся поток инноваций [4].

В социальном аспекте инновационная экономика оказывает содействие укреплению глобальных позиций «среднего класса». Глобальный «средний класс» параллельно способен стать и основным всемирным покупателем, и изготовителем инноваций.

Глобализация мировой экономики в грядущие 20 лет может гарантировать четверть ежегодного прироста мирового ВВП.

Значительное движение совершится в секторе услуг: увеличится доля услуг, сопряженных с обеспечением здоровья человека и его нуждами в образовании, получении информации, средствах связи и коммуникаций, в путешествиях и т.п.

Основные аспекты международных изменений к 2030 году, которые ожидают весь мир, представлены на рис. 8.

В эпоху тесной интеграции мировой экономики каждая компания стремится выйти на мировой рынок и максимально расширить свое производство. Но управленческие методы, эффективные в прошлом, не удовлетворяют современным требованиям даже на национальном уровне, не говоря уже о компаниях международного или трансконтинентального масштаба. Современные производственные системы внедряет все большее количество компаний, чтобы грамотно управлять своим производством, какой бы широкой ни была его география.

Удачное глобальное производство просит от предприятия гибкости и искусства приспосабливаться к разного рода экономическим, политическим

и культурным условиям, удерживая в то же время единство целей и путей их достижения.

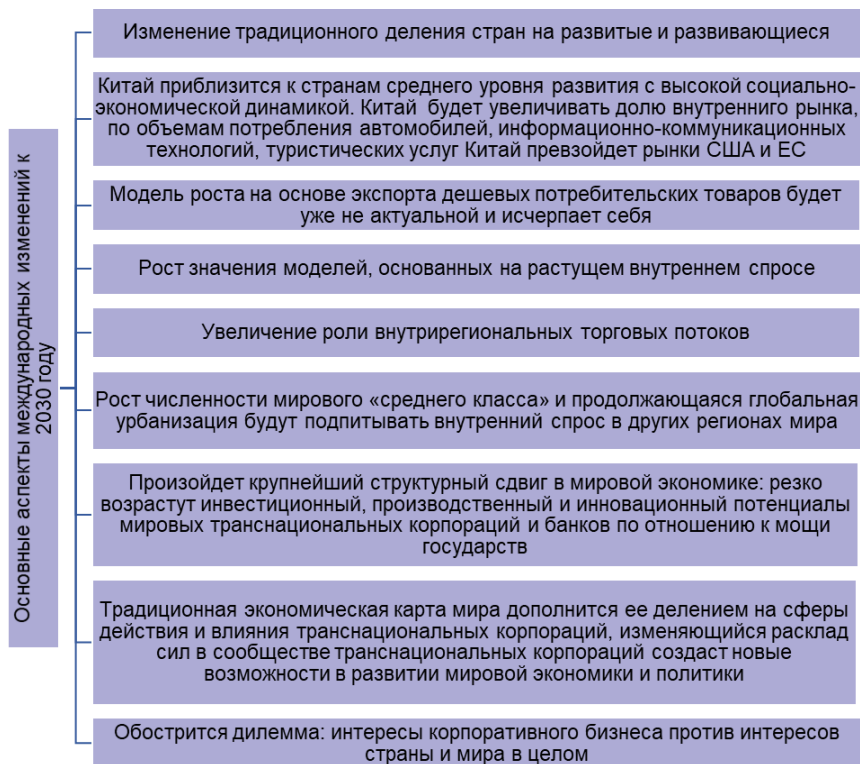


Рис. 8. Основные аспекты международных изменений к 2030 году

Источник: составлено автором.

Итак, рассмотрев основные вопросы глобального управления экономикой, можно сделать вывод, что сегодня, работают следующие критерии экономической оценки эффективности (рис. 9).

Также определим и основные принципы глобальной системы экономического управления (рис. 10).

Проблемы глобально управления экономикой и экономическими система так же связаны и с решением определенных проблемных вопросов (рис. 11) [4].



Рис. 9. Критерии экономической оценки эффективности глобального управления экономикой

Источник: составлено автором.



Рис. 10. Принципы глобальной системы экономического управления

Источник: составлено автором.

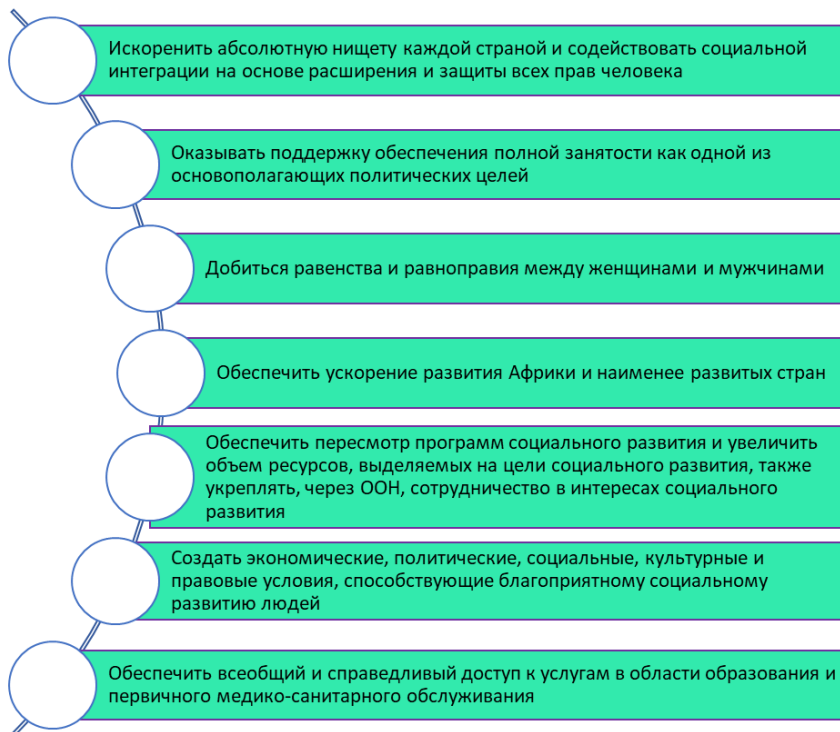


Рис. 11. Основные проблемные вопросы, решаемые в рамках глобального управления

Сегодня существует множество различных глобальных проблем, которые возникают посредством функционирования определенных процессов глобализации, но действенных механизмов управления, адекватных целостности системы и способных решить те или иные проблемы нет.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что основными проблемами на глобальном уровне являются:

- проблемы мирового океана;
- проблемы ресурсов;
- продовольственная проблема;
- экологическая проблема;
- проблема изменения климата;

- проблемы терроризма и кибератак;
- демографические;
- бедности и безработицы;
- развития человеческого потенциала;
- мировой валютной системы и др.

Список литературы:

1. Андропова Н.Э. Воздействие финансовой глобализации на трансформацию мировой финансовой архитектуры и проблемы участия России в этих процессах: автореферат диссертации на соискание ученой степени д.э.н. – М.: МГУ, 2014.
2. Ближковский П., Прантл Й. Глобальное экономическое управление: какие проблемы стоят перед Азией и Европой? // Век глобализации. – 2013. – № 1. – С. 41-46.
3. Будущее России в глобальной экономике / Под общ. ред. И.Ю. Юргенса. – М.: Изд-во «Экон-Информ», 2015. – 187 с.
4. Глобальные тенденции 2030: альтернативные миры – 169 с.
5. Глобальное управление: возможности и риски / Отв. ред. В.Г. Барановский, Н.И. Иванова. – М.: ИМЭМО РАН, 2015. – 315 с.
6. Новые силы Джеффри Болл. – Финансы и развитие, Сентябрь 2014. – С. 32-34.
7. Елецкий Н.Д. Противоречия формирования системы глобального экономического управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/protivorechiya-formirovaniya-sistemy-globalnogo-ekonomicheskogo-upravleniya>.

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© Мартыненко О.Е.

ООО «Аптамил Дальний Восток Рус», г. Владивосток

Экспортный потенциал предприятия – набор важнейших элементов в структуре предприятия, позволяющий вести успешную экспортную

деятельность. Экспортный потенциал занимает важную роль в плане развития организации путем выхода на международные рынки.

В статье рассматривается теоретическая основа экспортного потенциала. Анализируется система необходимых качеств предприятия для ведения экспортной деятельности.

Ключевые слова: экспортный потенциал, проблемы повышения экспортного потенциала.

Опираясь на работы экспертов в области изучения экспортного потенциала, его можно охарактеризовать как способность предприятия производить конкурентоспособную на международном рынке продукцию, удовлетворяющую потребностям потребителей и экспортировать ее в достаточных объемах по мировым ценам [1].

Актуальность темы заключается в том, что в свете современной глобализации рынка Российской Федерации актуальность вопроса повышения экспортного потенциала предприятий возрастает. Это обусловлено появлением новых особых экономических зон и территорий опережающего развития. Примерами данных нововведений можно считать образование Свободного порта Владивосток, а также организация новой территории опережающего развития «Надеждинская», располагающаяся в Надеждинском районе Приморского Края.

Повышение экспортного потенциала предприятий является важной частью для развития экономики целой страны. Так как формирование особых экономических зон подразумевает снабжение продукцией и услугами не только локальный рынок, но и участие резидентов на международных рынках. Кроме того, участие предприятий малого бизнеса, не являющихся резидентами особых экономических зон, также является перспективным вектором развития общей экономики России.

Актуальность вопроса изучения экспортного потенциала обусловлена наличием множества научных исследовательских работ таких авторов, как О.В. Корнейко, В.В. Решетникова, П.А. Достанко, В.С. Круглов, С.С. Полонник и др.

Рост экспортного потенциала предприятий является приоритетной целью государства на современном этапе экономического развития.

Так как в данном случае выявляется прямая зависимость между уровнем развитости экспортного потенциала и уровнем экономики страны в целом [2]. Исходя из этого следует утверждать, что развитие экспортного потенциала участников внутреннего рынка является приоритетным для самого государства.

Необходимо отметить, что процесс повышения экспортного потенциала организаций зачастую не обходится без поддержки государства. Однако, в данном случае следует отметить, что для поддержки развития таких проектов государству необходимо иметь стимулы. Такими стимулами являются:

- наличие положительного сальдо баланса, к чему ведет повышение роста и объемов экспорта;
- повышение конкурентоспособности промышленных отраслей;
- поступление ресурсов в иностранной валюте;
- улучшение возможности экономического роста и экономической структуры страны в целом;
- приток иностранных и отечественных инвестиций;
- падение уровня безработицы.

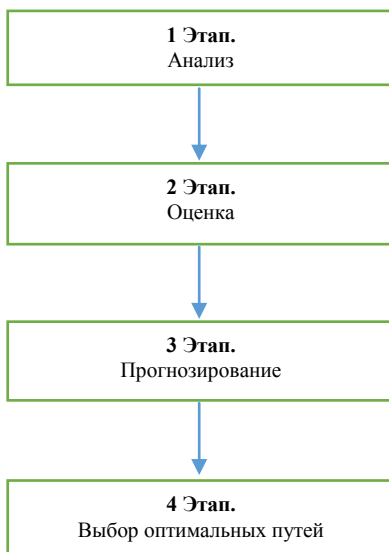


Рис. 1. Этапы повышения уровня и развития экспортного потенциала

Наличие таких стимулов, положительно влияющих на экономическую ситуацию в стране, пробуждает интерес государства в поддержке повышения экспортного потенциала субъектов локальной экономики.

Экспортный потенциал по своей сути не является простым и одношаговым процессом. Он включает в себя 4 этапа, представленных на рис. 1 [3].

Исходя из схемы, представленной на рис. 1, процесс повышения уровня экспортного потенциала состоит из 4 этапов, каждый из которых включает в себя операции, необходимые для достижения желаемого результата.

Первым шагом является анализ текущего состояния предприятия и выявление путей дальнейшего развития.

Второй этап включает в себя оценку базовых направлений настоящей или предполагаемой политики ведения внешнеэкономической деятельности организации.

Третий этап заключается в прогнозировании развития событий каждого из рассматриваемых вариантов развития.

И на заключающем этапе уже происходит выбор оптимальных путей развития предприятия.

Однако, на выборе пути развития концепция повышения уровня экспортного потенциала не заканчивается. Начало берет момент реализации путей развития.

Ни для кого не секрет, что большинство поддерживаемых государством проектов носят инновационный характер повышения уровня экономического состояния страны. Исходя из этого, следует учитывать тот факт, что предпочтение отдается таким проектам, реализация которых повлечет за собой ряд положительных для страны эффектов. Примерами положительного влияния могут служить следующие сегменты:

- Рост доходов;
- Приток капитала;
- Снижение уровня безработицы;
- Рентабельность комплекса экспортной деятельности;
- Повышение уровня ВВП.

Поэтому, при формировании плана по повышению экспортного потенциала предприятия и желании получить при этом поддержку государства, необходимо учитывать не только показатели и потенциал

предприятия к ведению экспортной деятельности, но и род деятельности самого предприятия.

Наиболее привлекательными для государственной поддержки являются предприятия малого и среднего бизнеса, род занятий которых составляет производственно-техническую и инновационную деятельность [4].

В свою очередь наша страна предлагает предприятиям вышеперечисленных профилей программы поддержки. Это подтверждает тот факт, что развитие малого и среднего предпринимательства не остается без внимания и государственной поддержки.

Подтверждением наличия господдержки в первую очередь является наличие Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ. Но следует заметить, что также господдержка регламентируется и другими Федеральными законами, законами и нормативными правовыми актами субъектов РФ. Не стоит забывать и о государственных программах поддержки малого и среднего предпринимательства. Срок действия таких программ регламентируется периодом от одного до четырех лет. С их помощью предприятие имеет возможность получить бюджетную компенсацию на внедрение новых производственных технологий, обновление основных фондов, проведение программ маркетингового комплекса [4].

Для осуществления данных программ поддержки создан ряд коммерческих и некоммерческих организаций:

- Учебно-деловые центры;
- Бизнес школы;
- Торгово-промышленные палаты;
- Фонды содействия кредитованию;
- Технопарки;
- Бизнес-инкубаторы;
- Региональные венчурные фонды;
- Инновационно-технологические фонды;
- Социально-деловые центры;
- Микрофинансовые организации.

Наличие данных организаций, осуществляющих поддержку малого и среднего предпринимательства в России, способствует стимуляции роста организаций, выведению их на новый уровень как в инновационно технологическом и производственном комплексе, так и в финансовом и маркетинговом аспектах.

Таким образом, процесс повышения экспортного потенциала организации становится менее трудоемким процессом. Программы государственной поддержки предлагают большое количество разнообразных услуг поддержки, которые облегчают процесс выведения компании на новый уровень, позволяющий им стать участником международного рынка.

Однако, уверенность в том, что государственная поддержка целиком и полностью обеспечит компании успех в той или иной сфере деятельности, является ошибочной. И процесс повышения экспортного потенциала организации не является исключением. Изначально, помимо правильного выбора стратегии развития предприятия необходимо провести анализ самого предприятия и ответить на вопрос: соответствует ли уровень организации тому, чтобы начинать делать шаги к такому роду деятельности?

Ответ на этот вопрос кроется в оценке экспортного потенциала предприятия. Исходя из этого, перед началом выбора правильного пути развития необходимо провести изначальную оценку экспортного потенциала предприятия.

Для оценки экспортного потенциала организации необходимо понимать, что он состоит из двух составляющих: внутренняя и внешняя. Поэтому для полной оценки экспортного потенциала следует провести анализ обеих частей. Сначала внутренней, а потом внешней части. Анализу внутренней части состоит из мониторинга эффективности деятельности организации, использования ресурсов организацией, а также изучения конкурентоспособности экспортной продукции организации. Анализ внешней части экспортного потенциала заключается в изучении таких компонентов, как маркетинговый комплекс, инновационный потенциал, а также внешнеэкономических факторов [5]. Схема проведения данного анализа представлена на рисунке 2:



Рис. 2. Оценка экспортного потенциала организации

Анализ внутренней части экспортного потенциала отражает готовность предприятия в организационно-техническом и производственном плане. В то время как анализ внешней составляющей позволяет оценить ситуацию инновационного и маркетингового комплекса, а также понять степень и род влияния внешних факторов на деятельность организации.

С помощью данной схемы можно определить уровень экспортного потенциала предприятия, выявить сильные стороны и стороны, нуждающиеся в доработке или модернизации.

Таким образом, невозможно не согласиться, что процесс повышения экспортного потенциала организации является сложным и трудоемким процессом. Начиная от анализа и оценки изначального уровня экспортного потенциала предприятия и заканчивая практической частью его развития. Однако, необходимо отметить, что наше государство создает оптимальные условия для развития малого и среднего предпринимательства посредством наличия немалого количества программ государственной поддержки.

Список литературы:

1. Волкова Е.В. Теоретические и методологические основы формирования и реализации экспортного потенциала промышленных предпри-

ятий: дисс. докт. экон. наук: 08.00.05 / Волкова Елена Викторовна. – Самара, 2007. – 347 с.

2. Решетникова В.В. Сопоставительный анализ внешнеэкономической деятельности Республики Беларусь и зарубежных стран // Белорусская экономика: анализ, регулирование. – 2004. – № 9. – С. 30-34.

3. Рогов В.В. Экспортный потенциал России: состояние, ориентиры и условия развития // Внешнеэкон. бюллетень. – 2004. – N 6. – С. 67-73.

4. Возможности государственной поддержки для малого и среднего бизнеса в России [Электронный ресурс] // ОПОРА-КРЕДИТ: всё о предпринимательстве. – Режим доступа: <http://www.opora-credit.ru/programs/goshelp/detail.php?ID=17810>.

5. Управление экспортным потенциалом промышленных предприятий [Электронный ресурс] // Электронная библиотека. – 2009-2014. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/upravlenie-eksportnym-potentsialompromyshlennyh-predpriyatiy#2>.

Секция 2

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

© Арутюнян Н.О.¹

Ереванский государственный университет,
Республика Армения, г. Ереван

Автор предлагает некоторые аспекты к рассмотрению основных направлений модернизации налогового администрирования. Данная статья посвящена основным проблемам и подходам модернизации, а также особенностям его управления в Республике Армения.

Ключевые слова: налоговое администрирование, налоговые органы, налоговые обязательства, налоговое законодательство, налогоплательщики, совершенствование налогового законодательства, виды налогов, налоговые законодательные реформы, стратегическая программа.

Действующая система налогового администрирования РА находится в стадии развития. В течение этого периода необходимо выполнить определенные шаги, которые можно условно разделить на 3 группы:

- 1) улучшение налогового администрирования за счет налоговой законодательной реформы;
- 2) совершенствование и исправление действующего налогового законодательства;
- 3) улучшение работы налоговых органов и координация с другими государственными органами.

Эффективное выполнение налогового администрирования предполагает тщательную разработку и планирование действий. Такая программа должна включать в себя все области налогового администрирования: организационное совершенствование налоговых органов, применение новых технологий в налоговых работах, применение новых подходов и видов обслуживания по отношению к налогоплательщикам, обеспечение информационными технологиями, повышение профессионального уровня налоговых служащих и т.д.

¹ Экономический факультет.

По этим направлениям в РА с 2008 г. разрабатываются и осуществляются стратегические планы налогового администрирования, разработана и одобрена «Стратегическая программа налогового администрирования на 2012-2018 гг.». Цель этой программы состоит в обеспечении для налогового органа следующей перспективы развития налогового администрирования на длительный срок:

создание налогового органа, конкурентоспособного на международном уровне, обеспечивая:

- предоставление налогоплательщикам услуг на высоком уровне;
- эффективный налоговый контроль: выявление налогоплательщиков, уклоняющихся от выполнения налоговых обязательств и без-условное применение ответственности.

Если в услугах, предоставляемых налогоплательщикам, проделанные реформы очевидны, то нельзя сказать то же самое о результатах работ проделанных против растущего числа налогоплательщиков, уклоняющихся от налоговой ответственности.

Основная причина возникновения налоговых обязательств – это результат сформировавшегося у налогоплательщиков безразличия к ним. В настоящее время, почти не применяются серьезные меры для взимания этих задолженностей. В основном, налоговые органы, для сбора задолженностей, обращаются в суд, после чего судебные приставы пробуют взимать эти суммы, но в процессе этого возникают ряд проблем. Причины возникновения этих проблем – это результат упущений в налоговом администрировании и налоговом законодательстве. Взимание задолженностей и ход дальнейших действий регулируется 16-й статьей закона РА «О налогах».

Налоговое обязательство включает как уплату рассчитанных сумм налогов (в том числе, за скрытый или показанный меньше предусмотренного для объекта налогообложения), так и, определенных налоговым законодательством, уплату рассчитанных сумм пени и штрафов за нарушение налогового законодательства и других правовых актов, регулирующих налоговые взаимоотношения в РА.

Налоговое обязательство прекращается: при его исполнении, при отмене налога, при определении льгот для освобождения от налога, как и в ряде других случаев, определенных законодательством, а для физических лиц,

также в случае его смерти, если ничего другого не предусмотрено законодательством.

Невыполненные налоговые обязательства считаются безнадежными и по ним ведется отдельный учет в следующих случаях:

- а) по части налоговых обязательств физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, если процедура исполнения взыскания этих обязательств закончилась невозможностью определения местонахождения должника или его имущества, за неимением должником имущества или доходов, или за неимением имущества, достаточного для удовлетворения требований истца;
- б) налоговые обязательства юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, не превышающие 500000 драмов, если процедура исполнения взыскания этих обязательств закончилась невозможностью определения местонахождения должника или его имущества, за неимением должником имущества или доходов, или за неимением имущества, достаточного для удовлетворения требований истца, если отсутствуют основы для признания индивидуального предпринимателя банкротом;
- в) по части налоговых обязательств индивидуального предпринимателя, на основе решения суда об окончании дела о банкротстве в случае государственной регистрации приостановления деятельности индивидуального предпринимателя.

Основой для избежания налоговых обязательств служит:

- Индивидуальный предприниматель, когда получает государственную регистрацию, то по регламенту и законодательству не проверяется наличие у него имущества и, в результате чего, получается, что, в случае образования налоговых обязательств и его неплатежа, с индивидуального предпринимателя нечего взыскать за налоговые обязательства.
- Практически мало бывает случаев, когда граждан, имеющих налоговые обязательства, привлекают к уголовной ответственности. Это, в основном, применяется в случае особо больших по размеру налоговых обязательствах, которые возникли за умышленное уклонение от платежа налогов.

- Недостаточное изучение наличия сделанных вложений в уставном капитале юридических лиц при государственной регистрации.
- Предоставление налоговых льгот и амнистия налоговых обязательств.
- Наличие недостаточных средств для налоговой ответственности.
- Невовлечение других государственных органов для взимания налоговых обязательств.
- Отсутствие единой базы, которая дала бы возможность, независимо от источника образования задолженности, доступа для работников всех государственных структур.

По нашему мнению, для решения или смягчения указанных проблем необходимо осуществить следующие действия:

- Усилить налоговое администрирование при взыскании задолженностей первоочередными законодательными реформами.
- Если гражданин хотя бы на день позже платит за коммунальные услуги, то результат виден через несколько дней. В случае налоговых обязательств, можно гражданина, индивидуального предпринимателя или должностного лица юридического лица не пустить выезд за границу РА, например. Вместе с этим не допускать покупки или отчуждения недвижимого или движимого имущества, если это не направлено на погашение налоговых обязательств. Это все можно применить лишь в случае наличия единой информационной базы.
- Повысить размер пени. Нынешняя ставка в 0,15 % не беспокоит налогоплательщиков, т.к. она составляет мизерные суммы. Необходимо, в случае нарушения сроков, или удвоить размер пени или ввести систему бессроного применения пени.
- Воспитывать в обществе принцип добровольной уплаты налогов, организовывая краткосрочные семинары со школьного возраста.
- Раньше времени анализировать причины образования налоговых обязательств, при необходимости применяя соответствующие средства. Среди этих средств может быть наличие налогового представителя. Те налогоплательщики, которые имеют налоговое обязательство свыше 3 месяцев и которое превышает 1000000 драмов, то периодическое пребывание налогового представителя обеспечит

выполнение налогового обязательства. В дальнейшем, если налоговый представитель увидит, что неуплата налогов связана с ухудшением хозяйственной деятельности, то налоговые органы в течение определенного времени применяют к нему более мягкие административные средства.

- Ужесточить законодательную ответственность, вплоть до лишения свободы, для лиц, уклоняющихся от уплаты налогов.
- Исключить применение налоговых амнистий, т.к. оно имеет негативное влияние на добросовестных налогоплательщиков, с другой стороны, лица, имеющие налоговые обязательства, ждут очередной амнистии.
- Необходимо законодательным путем обязать, чтобы все государственные и негосударственные организации доходы физическим лицам платили банковскими пластиковыми картами вместо наличных денег. Это, в первую очередь, даст возможность налоговым органам более эффективно контролировать работодателя (оформление работника и истинные размеры зарплаты), кроме этого налоговые органы будут иметь возможность, при соответствующем законодательном изменении, автоматически налоговое обязательство с банковского счета физического лица перевести в пользу государства.

В соответствии с реформами налогового администрирования налогового органа 2012-2014 гг., приоритет будет отдан повышению качества обслуживания налогоплательщиков, что приведет к внедрению принципа добровольной уплаты налогов, учитывая то обстоятельство, что внедрение системы добровольной уплаты налогов является важнейшей основой того, чтобы иметь налоговый орган с эффективным администрированием. Это предоставляет возможность, чтобы налоговый орган минимально содействовал расчету налогов, процессу уплаты налогов, поможет, по возможности, избежать от необходимости расчета налоговых обязательств налогоплательщика другими методами.

Программой предусмотрено снизить временные затраты налогоплательщика, необходимые для понимания и исполнения своих налоговых обязательств, уменьшая вероятность неуплаты налогов. В этом случае налоговый орган предпримет шаги для повышения прозрачности своей работы,

для принятия принципа равенства для всех налогоплательщиков, для создания атмосферы доверия в кругу налогоплательщиков.

Чтобы решить эти вопросы, налоговый орган определил следующие направления:

1. Определение новых путей предоставления услуг налогоплательщикам, которые обеспечат низкие затраты для представления отчетов и высокую эффективность.
2. Обеспечение эффективной системы информированности налогоплательщиков.
3. Обеспечение эффективного взаимодействия с обществом.

Хотя этой программой предусмотрено сделать обслуживание налогоплательщиков более эффективной и комфортабельной, но полный переход на электронную систему обслуживания полна определенных трудностей. Прежде всего нельзя забыть, что определенная часть населения РА не владеет элементарными компьютерными знаниями. Это обусловлено отсутствием применения компьютеров в постсоветское время, а также тяжелым положением населения в 1990-е годы, когда люди имели проблему выживания и компьютеры не были доступны каждому.

Верно, что эти законодательные реформы освобождают налогоплательщиков от траты времени и бумажной волокиты, но для тех, у которых маленький бизнес, становится головной болью и источником дополнительных затрат, т.к., согласно порядку, те налогоплательщики, которые имеют хотя бы одного работника должны пользоваться электронным вариантом отчета. В этом случае, налогоплательщик, не имеющий компьютерных навыков, должен обратиться за помощью в организацию, оказывающую бухгалтерские услуги, что влечет за собой дополнительные затраты.

По нашему мнению, прежде чем применить электронную систему, необходимо провести с налогоплательщиками семинары на темы отправления компьютерами отчетов и получения информации. Кажется, что это невозможно выполнить в связи с большими затратами финансов и времени, а также возникнут трудности с обеспечением участия налогоплательщиков на этих семинарах, но это одновременно и освободит налоговый орган от лишних затрат и повысит эффективность работы. В настоящее время, повестки, извещения, копии неподписанных актов отправляются налогоплательщикам

при помощи почтовых услуг и если учесть их общее количество, то за год эти затраты составляют большие суммы. Если все налогоплательщики будут иметь личные электронные почтовые шифры, которые они автоматически получают от государственного регистра вместе с номером учета налогоплательщика, то они в любом месте, при наличии интернета, получают, относящиеся к ним повестки, все законодательные изменения, связанные с бизнесом, сведения о налоговых обязательствах. Согласно установленному порядку, если налогоплательщик отказывается знакомиться с зафиксированными, в результате проверки, нарушениями, с распоряжениями о проверках и изучениях, то налоговый орган уведомляет при помощи электронной почты, которая, в некотором смысле, требует времени. В случае электронного, это произойдет за считанные секунды и ранее возникающие проблемы из-за неточностей в адресах, в этом случае будут исключены.

Для усовершенствования налогового администрирования важно также усовершенствование налогового законодательства, т.к., в итоге, усовершенствование, действующего в стране, налогового законодательства приводит к эффективному налоговому администрированию. Рассмотрим несколько статей законодательства РА, которые надо усовершенствовать для улучшения налогового администрирования.

Как мы заметили, при налоговом контроле наибольшее число нарушений фиксируются при проверке правильности применения контрольно-кассовых машин. Это прежде всего обусловлено 3-й статьей закона РА «О налоге на добавленную стоимость», когда налогоплательщики, чьи налогооблагаемые обороты не превышают 58,35 млн. драмов, в данном календарном году считаются плательщиками НДС с момента превышения налогооблагаемого оборота этих сделок 58,35 млн. драмов, по части, которая превышает 58,35 млн. драмов. Если 58,35 млн. драмов перевести в дни, то это, приблизительно, будет равна 159863 драмам ежедневно, а в нынешних магазинах, особенно в области продовольственных товаров, наценка составляет 10-25 %, то из этого ясно, что если ежедневная сумма торговли налогоплательщика ниже 159863 драмов, то он работает в убыток или с минимальной прибылью. Если налогоплательщик покажет ежедневный оборот больше 159863 драмов, то он будет считаться плательщиком НДС, что для малого бизнеса недопустимо. В этом случае, он не сможет обеспечить низкие конкурентоспособные

цены, возникнет необходимость ведения сложного бухгалтерского учета, в результате, получается, что создаются препятствия для развития малого бизнеса. Если на минуту представить, что некоторые налогоплательщики смогут работать как плательщики НДС за счет некоторых финансовых потерь, то тоже самое нельзя сказать о продавцах овощей и фруктов, т.к. в этом случае они не имеют даже варианта взаимозачета.

По нашему мнению, необходимо поднять порог НДС, доведя его до 100 млн. драмов. В этом случае вместе с оборотом постепенно поднимутся и налоговые отчисления. Для определенных видов деятельности можно, вообще не применять налоговый порог, особенно для занимающихся торговлей сельхозпродуктами.

Развитию бизнеса препятствует также пункт «з» статьи 3 закона РА «О налоге на добавленную стоимость» о том, что по отношению к торговой организации или индивидуальному предпринимателю не применяется порог НДС: если с его стороны в прошедшем календарном году по крайней мере 80 % рассчитанных доходов, полученных от снабжения товарами или предоставления услуг (за исключением, аренды имущества, безвозмездного использования, при отчуждении нематериальных активов и получении процентов), относятся к доходам, получаемым от плательщика одного налога, и (или) с его стороны в прошедшем календарном году с целью торговой деятельности (продажи), по крайней мере, 80 % расходов, подлежащих для приобретения товаров (за исключением импорта) относятся к плательщику одного налога.

Мы считаем, что применение этого закона приводит к нездоровой конкуренции и толкает налогоплательщика на нарушение налогового законодательства, т.к. в этом случае, предприниматель вынужден воспользоваться услугами нескольких поставщиков. Некоторые налогоплательщики желают оказывать специализированную услугу только одной организации, обеспечивая высокий уровень качества и неповторимость продукта, в этом случае, они также будут считаться плательщиками НДС. Практически этот закон мало применяется, т.к., согласно действующему законодательству, проверки осуществляются по степени риска, большинство которых в этом списке считаются плательщиками НДС, а у малого бизнеса, практически, не осуществляются документальные проверки, поэтому невозможно выявление нарушений этой статьи законодательства.

По статье 30.1. закона РА «О налогах» при обнаружении нарушений налогового законодательства налоговые обязательства не возникают, если это нарушение обнаружено после истечения трех лет с года нарушения, за исключением, случаев, предусмотренных законами РА «О налоге на имущество» и «О земельном налоге», также являются упущениями налогового администрирования.

Согласно статье 2.1. закона РА «Об организации и проведении проверок в Республике Армения», проверки со стороны государственного органа в одном и том же хозяйствующем субъекте, в зависимости от степени риска хозяйствующего субъекта, проводятся в следующем временном интервале:

- у субъектов с высокой степенью риска – не чаще, чем 1 раз в году;
- у субъектов со средней степенью риска – не чаще, чем 1 раз в 3 года;
- у субъектов низкой степенью риска – не чаще, чем 1 раз в 5 лет.

В результате, налогоплательщики с низкой степенью риска избегают от налоговой ответственности. По нашему мнению, необходимо увеличить действующие 3 года на 5 лет.

Согласно 3-му пункту статьи 3 закона РА «Об организации и проведении проверок в Республике Армения», при определенных видах проверок, два образца приказа или распоряжения о проверке, по крайней мере, за 3 рабочих дня до начала проверки предоставляется руководителю субъекта или замещающему его должностному лицу. Практически случается так, что бывает невозможно вручить приказ или распоряжение о проверке руководителю субъекта, из-за его отсутствия из города, или замещающему его должностному лицу, т.к. его вообще нет у руководителя.

По нашему мнению, необходимо упорядочить этот процесс. Так как, исходя из степени риска, хозяйствующему субъекту известно о проведении проверки в текущем году, то надо законодательно принудить его, чтобы он в случае своего отсутствия уполномочил заместителя, бухгалтера или какое-либо лицо быть замещающим его должностным лицом, иначе применить штраф в сумме 1 миллиона драмов. Этот строгий административный подход решит проблему, часто возникающую при проведении проверки, когда работники налогового органа не могут начать проверку из-за отсутствия хозяйствующего субъекта.

У хозяйствующих субъектов, занимающихся малым бизнесом возникают проблемы, связанные со статьей 6 закона РА «О налоге на прибыль», облагаемая прибыль – это положительная разность между валовым доходом налогоплательщика и, определенные этим законом, уменьшениями и, согласно, статье 5 закона РА «О подоходном налоге», облагаемый доход – это положительная разность между валовым доходом налогоплательщика и, определенные этим законом, выполненными уменьшениями. Возникает сложность в вопросе дифференциации валового дохода и уменьшениями. Обычно для занимающихся малым бизнесом проще вести простой бухгалтерский учет, т.е. при соответствующем обороте платить соответствующие налоги, т.к. малый бизнес, в отличие от среднего и крупного бизнеса, не имеет дополнительных затрат при рекламной, маркетинговой и предпринимательской деятельности и им нет необходимости показывать подобные расходы.

По нашему мнению необходимо возвратить некоторые положения закона РА «Об упрощенном налоге». Например, согласно статье 8 закона РА «Об упрощенном налоге», когда за каждый отчетный период текущего года в отношении облагаемого объекта, налог по части торговой деятельности для магазинов, киосков (павильонов) рассчитывается в размере 4 % выполняемого оборота. Налогоплательщики, которые платят упрощенный налог по части вышеуказанной деятельности, налог текущего года на облагаемый объект рассчитывают по отношению к выполненному обороту в следующих размерах:

- а) 7 процентов в отношении суммы до 30 млн. драмов;
- б) 12 процентов в отношении суммы свыше 30 млн. драмов.

Определить порог в 50 млн. драмов, для того, чтобы бизнес считать малым и применить налог в размере не более 3 процентов от оборота. Эту ставку определить не более 3 процентов, т.к. наценки некоторых товаров могут быть 10 % и меньше. Под данный критерий подпадающие хозяйствующие субъекты после представления фискальных отчетов каждого месяца, до 15 числа данного месяца должны сделать платежи. В этом случае, у хозяйствующих субъектов, занимающихся малым бизнесом, не будет необходимости представления годового отчета после окончания года и, самое главное, хозяйствующий субъект будет иметь возможность до начала своего бизнеса рассчитать свои налоги.

С 1 января 2013 г. в РА действует закон РА «О подоходном налоге», принятый в 2010 г., которым и регулируются указанные изменения. В частности, после этого работодатели представят в налоговый орган один отчет вместо двух, причем порядок представления персонального расчета также подвергается изменению, работодатель должен его представить исключительно в электронном виде. Целью этого изменения является оптимизация процесса представления отчетов работодателями.

С 1 января 2013 г. закон РА «О подоходном налоге», с зарплаты наемного рабочего в государственный бюджет взиматься единый подоходный налог в следующем разmere:

Таблица 1

Подоходный налог	
Доход до 120000 драмов	24,4 % от суммы облагаемого дохода
Доход свыше 120000 драмов	29280 драмов плюс 26 % от суммы превышающего 120000 драмов

Применение единого подоходного налога также можно считать переломным в налоговом законодательстве РА. В настоящее время, необходимо как можно больше упростить налоговое законодательство, чтобы оно было понятным хозяйствующим субъектам любого уровня.

В Грузии процесс реформ начался еще в 2004 г. В начальном периоде, первые шаги, направленные на повышение эффективности налогового администрирования, носили, преимущественно, силовой и принудительный характер, принуждая субъектов, прежде не уплативших или недоплативших налоги, восстановить убытки, причиненные государству, которые позволили обеспечить невиданный рост налоговых доходов в государственный бюджет. В Грузии налоговое бремя довольно низкое, а также применяется широкая система льгот. В частности, необходимо отметить, что сельское хозяйство почти на 100 % освобождено от всех налогов, граждане, имеющие годовой доход ниже 40 тыс. лари освобождены от налога на имущество, по линии НДС определены льготы для благотворительных и грантовых программ, а также определен единый порог неуплаты НДС в 100 тыс. лари или 60 тыс. долларов США годовых, а с первого января 2008 г. больше не действует социальный налог. Плательщики НДС не имеют отдельных учетных номеров. Им непосредственно выдается специальный сертификат с отдель-

ным номером, который, в дальнейшем, обязательно должен фигурировать на выписываемых бланках налоговых счетов, которые являются документами строгого учета. В Грузии действует система предоставления бланков счет-фактур. Эти бланки имеют 5-6 степеней защиты и налогоплательщикам предоставляются бесплатно. Из четырех цветных экземпляров счет-фактуры первый и третий остаются у покупателя, а второй и четвертый остаются у продавца, после чего третий и четвертый экземпляры представляются в соответствующие налоговые инспекции для перекрестной проверки.

Налоговое администрирование составляет организационный механизм налоговой политики, а последний определяет целевые направления налогового администрирования. По этой причине, упущения, допущенные в налоговой политике, могут привести к снижению эффективности осуществления налогового администрирования.

Ясно, что на современном этапе развития РА требуется дальнейшее усовершенствование уровня налогового администрирования. Наша страна стремится приблизиться к уровню развитых стран, но важно учесть то обстоятельство, что такой переход должен быть осуществлен постепенно, а не в кратчайшие сроки. Нужно понять, что при любых реформах в налоговом администрировании, надо всегда учитывать их влияние на другие элементы фискальной системы и налоговой политики.

Мы считаем, что для улучшения налогового администрирования РА нужно решить следующие задачи:

- реконструкция налоговых органов, повышение эффективности налогового администрирования за счет функциональной организации налоговых органов на всех уровнях;
- разработка стандартных процедур для каждого функционального направления;
- разработка и осуществление крупномасштабных программ, связанных с осуществлением налоговых проверок и мероприятий по сбору налогов;
- стандартизация информационных систем.

Очень необходимо выполнение указанных и других мероприятий по усовершенствованию налогового администрирования, т.к. они помогут укреплению бюджетной и налоговой безопасности, окажут положительное

влияние на работу налоговых органов, которые, в свою очередь, контролируют уровень собираемых налогов, что, в конечном итоге, является залогом экономического развития страны.

Список литературы:

1. Закон РА «О налогах».
2. Закон РА «О налоге на добавленную стоимость».
3. Закон РА «Об упрощенном налоге».
4. «Программа стратегии налогового администрирования РА на 2012-2014-2016-2018 гг.».
5. www.arlis.am.

Секция 3

РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В РОССИИ. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

© Цгоев Т.Ф.¹, Теблоев Р.А.²

Северо-Кавказский горно-металлургический институт
(Государственный технологический университет), г. Владикавказ

Приведены экономические методы управления охраной окружающей среды и рациональным природопользованием. Перечислены преимущества перед другими методами управления экологической безопасностью. Более подробно изложены издержки в применении экономических методов природопользования и охраны окружающей среды в регионах России. Проанализированы неэффективность системы платежей за загрязнение, несовершенство системы экологического страхования, недостаточность и бессистемность финансирования природоохранных программ, неопределенность прав собственности на природные ресурсы и т.д. В заключение предложены меры по усовершенствованию экономических методов управления экологической безопасностью.

Ключевые слова: экономические инструменты, экстерналии, платежи, страхование, маркетинг, налоговые льготы, транзакционные издержки.

Считается что экологические проблемы по сути проблемами экономическими. Такая позиция согласуется с тем, что в настоящее время во многих странах и особенно в США наблюдается ослабление административного регулирования экономики. Экономические методы адресные, однозначно определяют требования к управляемому объекту, однако в отличие от административных команд учитывают, что объекты управления сознательно ставят перед собой цели и столь же сознательно стремятся к их достижению. Такая

¹ Доцент кафедры Экологии и техносферной безопасности, кандидат технических наук, доцент.

² Профессор кафедры Экологии и техносферной безопасности, кандидат технических наук, доцент.

целевая установка – важная отличительная особенность управления в социальных и экономических системах. Поэтому сущность экономических методов состоит в организации деятельности управляемых объектов путем создания преимуществ в потреблении. Этим управление экономическими методами отличается от администрирования, которое предусматривает поощрение и санкции неэкономического характера.

К элементам экономического механизма природопользования и охраны окружающей среды относятся:

- финансирование охраны окружающей среды;
- плата за негативное воздействие на окружающую среду (НВОС);
- платежи за природопользование;
- плата за пользование природными ресурсами и другие (см. рис. 1).



Рис. 1. Совокупность экономических методов управления в области природопользования

Экономические инструменты имеют следующие преимущества перед другими методами управления экологической безопасностью:

- высокая эффективность с точки зрения экономии экологических затрат;
- способность вырабатывать устойчивые стимулы к сокращению загрязнения среды, тем самым и к научно-техническим инновациям;
- усиливает гибкость механизма экологического управления в целом, обеспечивают условия для самостоятельного определения предприятиями стратегии природоохранной деятельности;
- способствует через механизм рыночного ценообразования сохранению дефицитных природных ресурсов для будущих поколений;
- обеспечивают природоохранную деятельность необходимыми источниками финансирования.

Однако в настоящее время их применение в России имеет существенные недостатки, среди которых можно выделить следующие:

- недостаточность и бессистемность финансирования природоохранных программ (отсутствие рациональности);
- неэффективность системы платежей за загрязнение ОС и природные ресурсы;
- несовершенство системы экологического страхования и отсутствие фондов экологического страхования;
- экстерналии (внешние эффекты);
- отсутствие / заниженность цен на природные блага и отсутствие их рынков;
- общественные блага;
- трансакционные издержки;
- права собственности;
- неопределенность (асимметричность информации) и недальновидность;

Недостаточность и бессистемность финансирования природоохранных программ. Действующие методы финансирования мероприятий по охране окружающей среды в нашей стране в основном направлены на использование капитала самих предприятий или региональных бюджетов, выбор которых зависит от социально-экономической ситуации в стране, инвести-

ционной политики государства и системы налоговых платежей. Роль предприятий и бизнес-сообществ в инвестировании программ природопользования является основной.

Традиционная система показателей эффективности инвестиционных проектов в нашей стране обладает существенным недостатком: они основаны только на расчете величины денежных потоков, то есть рассматривают лишь итоговую часть реализации инвестиционного проекта, придавая приоритетное значение его финансовой составляющей. Традиционные методики содержат детальную проработку многих практических и организационных аспектов будущего производства, но в них отсутствуют показатели влияния инвестиционных расходов на процедуры защиты окружающей среды от вредного воздействия деятельности промышленных предприятий.

Неэффективность системы платежей за загрязнение. Особого рассмотрения заслуживает существующая система платежей за загрязнение окружающей природной среды, которая имеет ряд существенных недостатков, главный из которых – низкий уровень платежей. Плата за загрязнение атмосферного воздуха сейчас настолько мала, что предприятиям стало гораздо выгоднее загрязнять окружающую среду, вносить за это плату в бюджеты разных уровней и не осуществлять природоохранные мероприятия.

Практика применения действующей системы платы показывает, что основные ее недостатки состоят в следующем:

1. Нормативы платы за загрязнение установлены не на все загрязняющие вещества, образующиеся на предприятиях.
2. Многие предприятия (особенно небольшие) обладают слабой материальной базой контроля, поэтому плата за загрязнение является заниженной даже по тем веществам и ингредиентам, для которых имеются нормативы платы.
3. В силу изменившихся экономических и других условий нуждается в уточнении нормативная база платы за загрязнение.
4. В действующей системе платы за загрязнение недостаточно учтен фактор изменения стоимостных и ценовых пропорций в период 1992-1998 гг. Коэффициенты индексации платы за загрязнение не сопоставимы с фактическими темпами роста инфляции, поэтому аккумулируемые за счет нее средства быстро обесцениваются.

5. Текущая ситуация неплатежей приводит к трудностям в сборе денег, т.е. на систему платы за загрязнение оказывают влияние конкретные проблемы переходной экономики.
6. Системой платы не охвачены некоторые распространенные виды негативного воздействия на окружающую среду (бактериологическое, шумовое, радиационное и др.).
7. Действующая государственная система мониторинга выбросов становится весьма дорогостоящей и требует совершенствования.

Для сравнения, в Польше нормативы платы за загрязнение в 10-100 раз выше, а в Швеции, где плата за загрязнение взимается лишь по трем веществам (CO , SO_2 , NO_x), размер собираемых средств составляет около 1 % внутреннего валового продукта.

Основной проблемой существующей системы является несопоставимость экологических платежей, производимых предприятиями, с реальным ущербом, наносимым окружающей среде, и затратами, которые нужно нести в случае установки различных очистных сооружений. Следствием этого является хроническое недофинансирование природоохранных мероприятий, которые вынуждено на себя брать государство.

Механизмы бюджетного (государственного, муниципального) и внебюджетного (частного) финансирования существуют практически без взаимосвязи, параллельно и автономно друг от друга, что в целом снижает их эффективность. Между тем очевидно, что частные инвестиции в решение экологических проблем нуждаются в государственной поддержке, и наоборот. Однако ни официальная экологическая политика, ни отражающее ее экологическое законодательство пока не базируются на принципе финансового партнерства публично-правовых образований, с одной стороны, и субъектов хозяйственной деятельности – с другой, в решении проблем охраны окружающей среды.

Внедрение принципа такого взаимодействия государства и бизнеса, в том числе иностранного (государственно-частное партнерство), в осуществление деятельности по охране окружающей среды позволило бы эффективно сочетать государственные возможности концентрации финансовых, организационных, информационных, научных и иных ресурсов, с одной сто-

роны, и заинтересованность частных инвесторов в отношении конечных результатов – с другой.

Такая же ситуация и с использованием природных ресурсов. Неэффективность рынка, государства и институтов существенно искажает цены на природные ресурсы в сторону их занижения, что создает избыточный спрос, увеличивает эксплуатацию и ускоряет деградацию и истощение ресурсов. Рассмотрим необходимую коррекцию цены, спроса и предложения для адекватного отражения экономической ценности природных ресурсов.

Несовершенство системы экологического страхования. Несовершенство структура Закона «Об охране окружающей природной среды», где слишком узко представлена система экологического страхования (ст. 18). Нет четкого разграничения по добровольному и обязательному видам экологического страхования. Не развиты тарифы экологического страхования и нормативно-законодательной базы их регулирования.

Экстерналии или внешние эффекты. В концептуальном плане провалы рынка в охране окружающей среды связаны, прежде всего, с практически невозможным адекватным учетом экстерналий, социальных издержек общества от деградации окружающей среды, с проблемой открытого доступа к природным благам, их заниженной ценой и другими.

Трансакционные издержки. Для различного рода соглашений, сделок в рыночной сфере необходимы расходы, связанные с получением информации, ведением многосторонних переговоров, обеспечением соблюдения договоров и т.д., т.е. расходов, которые входят в трансакционные издержки. В области охраны окружающей среды такие издержки могут быть достаточно велики по отношению к ожидаемым выгодам, и тогда достижение действенного соглашения маловероятно, а деградация природы продолжится.

Неопределенность прав собственности на природные ресурсы. Существенной проблемой для рынка являются неопределенность и недальновидность. Неопределенность во многом порождается недостатком знаний о законах функционирования экологических систем, что приводит к игнорированию сложно прогнозируемых и отдаленных последствий в рыночных решениях. Проблемой является и «близорукость» рынка, его ориентация на получение быстрых результатов, прибыли при недоучете долгосрочных ущербов и выгод.

Неопределенность прав собственности. Институциональная неэффективность наряду с провалами государственной политики и рынка также является существенной причиной экологической дестабилизации. Неопределенность прав собственности на природные ресурсы (в том числе частной), нечеткое распределение прав собственности на них между центральной властью и регионами приводят к нерациональному использованию ресурсов, их чрезмерной эксплуатации.

Предлагаемые меры по усовершенствованию экономических методов управления экологической безопасностью.

Все принимаемые экономические решения должны обладать высокой степенью экологической надежности и безопасности. Очевидно, что в условиях конкуренции, массовых банкротств, ужесточения финансовой ситуации для предприятий одной из первых жертв борьбы за выживание станет природа. Предприятия стремятся всячески экономить на природоохранных мерах, приобретении экологического оборудования, так как экологические затраты не увеличивают выпуск основной производственной продукции. Скрываются выбросы и сбросы загрязняющих веществ, захоронения отходов, для того чтобы избежать платы за них, штрафов и т.д.

Новые подходы в решении экологических проблем нашей страны должны учитывать разработку альтернативных вариантов развития малоотходных и ресурсосберегающих технологий, и весь спектр различных природоохранных мероприятий. Альтернативные варианты в выборе природоохранных проектов должны быть основаны на развитии отраслей экономики, структурной перестройке экономики и развитию новых видов услуг и бизнеса в экономике. Структурно-технологическая рационализация экономики позволяет экономить до 30 % природных ресурсов. Общее потребление природных ресурсов складывается из двух составляющих: рационального потребления и «структурного» потребления (перепотребления) природных ресурсов. Суммируя эти показатели, поделенные на объем конечной продукции, получают показатель природоемкости экономики.

Создание эффективного функционирования механизма реализации инвестиционных проектов природопользования требует решения основных проблем в организации достаточного уровня инвестиционных вложений в проекты природопользования и разработки методологии оценки эффектив-

ности вложений в инвестиционные проекты природопользования. Управление инвестиционным процессом в рамках реализации данных задач должен включать в себя мониторинг, оценку и контроль системы профилирующих показателей окупаемости, выработку стратегии принятия управленческих решений, позволяющих наилучшим образом достичь поставленные цели, приоритетными из которых является оптимизация финансовых источников, достигаемая на основе сбалансированного сочетания критериев экономической, экологической и социальной эффективности.

Формирование системы управления природопользованием необходимо начать с методов оценки эффективности инвестиционных проектов природопользования, в которых необходимо обеспечить рациональный подход к использованию финансовых ресурсов и выбор критериев, позволяющих оценить добавленную стоимость проекта, получаемый социальный и экологический эффект. Финансирование инвестиций в природоохранную деятельность необходимо проводить предварительной оценкой комплексного показателя экономической, бюджетной, экологической и социальной эффективности.

Самым надёжным и стабильным источником поступлений на охрану окружающей среды пока являются собственные средства предприятий и страховые и экологические фонды. В отличие от кредитных ресурсов, они менее рискованные и не подлежат возврату. Бюджетное финансирование природоохранных проектов очень привлекательно, но практически недоступно в силу ограниченности бюджетных фондов регионов. Поэтому в реализации системы устойчивого развития можно предложить комплексный подход к финансированию инвестиционных проектов природопользования в котором используются источники:

- от налогов, платежей, штрафов и сборов за использование объектов природопользования;
- финансирования федеральных и региональных программ по охране окружающей среды;
- амортизационные фонды предприятий;
- финансово-кредитной поддержки банков;
- продажи квот на использование объектов природопользования;
- фонды экологического страхования;

- общественных фондов охраны окружающей среды;
- концессии государства;
- доля прибыли от реализации эколого-ориентированной продукции и т.д.

В идеальном случае система платного природопользования должна включать как платежи, так и налоги. Налог должен устанавливаться за выбросы (сбросы) загрязняющих веществ в пределах стандарта, а платежи за выбросы (сбросы) – в пределах между стандартом и лимитом и сверхустановленного лимита. Экологический налог должен представлять собой своеобразную плату за пользование ассимиляционным потенциалом территории, взиматься в бюджет и использоваться на социально-экономические нужды общества.

Платежи должны направляться в экологические фонды и использоваться на природоохранные цели. В дальнейшем следует ввести плату на охрану и восстановление ассимиляционного потенциала территории, а остальные платежи превратить в налоги. Экологический налог на выбросы загрязняющих веществ в пределах стандарта должен включаться в себестоимость продукции и, соответственно, в ее цену. В этом случае за загрязнение природной среды платит потребитель и загрязнитель. Потребитель платит за выброс (сброс) загрязняющих веществ в пределах стандарта, то есть за то количество загрязнений, которого нельзя избежать при внедрении лучшей из имеющейся в мировой практике техники и технологии.

Это позволит стимулировать внедрение в практику новых экологически чистых технологий и видов производств.

По мнению авторов, заслуживают внимания и внедрения предложения ученых Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета Е.Н. Старченко и С.Н. Часовникова, в том числе:

- *расчет прогрессивных экологических платежей, подразумевающая их разделение на две части: основную и прогрессивную.* Основная часть платежа, назначаемая предприятиям за выбросы (сбросы) в пределах, установленных для них лимитов, остается без изменений. Прогрессивная часть назначается дополнительно к основному предприятиям, производящим выбросы (сбросы) загрязняющих веществ, превышающих установленные нормы. Предлагаемая методика рас-

чета прогрессивных платежей за загрязнение окружающей среды позволяет гибко реагировать на изменение рыночной конъюнктуры и поведение природопользователей, определяемое их стремлением получить прибыль.

- *региональная система стимулирования природоохранной деятельности промышленных предприятий, базирующаяся на системе прогрессивных экологических платежей, лизинге экологического оборудования и технологий и перестраховании экологических рисков.* Предлагаемая система стимулирования ориентирована на улучшение качества окружающей среды посредством воздействия на экономические интересы природопользователей, обеспечивая при этом не только уменьшение выбросов загрязняющих веществ, но и ресурсоемкость производственного процесса.
- *создание регионального экологического фонда, который будет специализироваться на лизинге экологического оборудования и технологий и экологическом страховании.* Лизинг экологического оборудования и технологий позволит решить проблему доступности очистных сооружений и технологий.
- *ввести обязательное экологическое страхование на предприятиях, которые не осуществляют природоохранных мероприятий, нанося ущерб окружающей природной среде для формирования целостной системы стимулирования.* Роль экологического фонда в предлагаемой системе обязательного экологического страхования сводится к перестрахованию крупных экологических рисков повышая, таким образом, стабильность системы экологического страхования в регионе. Обязательное страхование ответственности за экологический ущерб необходимо потому, что иногда ущерб, нанесенный ОС небольшой фирмой, может превысить совокупный капитал этой фирмы, и она окажется не в состоянии выплатить компенсацию пострадавшим по ее вине. Учитывая возможность таких ситуаций, законодательные органы могут принимать решения о создании системы обязательного страхования на случай такой ответственности. Кроме того, это позволяет оградить от ущерба пострадавших, которые могли бы не получить компенсации.

Необходимо также вводить процедуру страхования от постепенного загрязнения. Традиционное страхование понимается как система мер по защите от ущерба, причиняемого особыми событиями внезапного, непредсказуемого и непреднамеренного характера. Под это определение, однако, не подпадает современное загрязнение ОС (исключая случаи взрыва и пожара), которое наносит ущерб ОС постепенно, с течением времени. Это, например, длительная утечка вредных веществ, продолжающаяся, годами и даже десятилетиями, либо выбросы ЗВ, неизбежно связанные с определенными видами хозяйственной деятельности.

Список литературы:

1. Абдуллин Р.А. Финансовый механизм компенсации за негативное воздействие на окружающую среду // Доступ из СПС «Гарант». – 2012.
2. Акимова Т.А., Хаскин В.В. Экология. Человек – Экономика – Биота – Среда: учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 495 с.
3. Киреенко Л.П., Батулин О.В., Голован С.А. Использование налоговых льгот в регулировании состояния окружающей среды: зарубежный опыт и перспективы в России // В журнале Известия Байкальского государственного университета. – 2014. – № 1. – С. 25-33.
4. Воробьев В.А., Дьяченко В.В., Вильчинская О.В., Карчагина А.В. Основы природопользования: экологические, экономические и правовые аспекты: учебные пособие / Под ред. проф. В.В. Дьяченко. – Ростов н/Д: Феникс, 2006.
5. Егорова Е.Н. Исследование налоговых систем стран Западной Европы, Польши и России / Е.Н. Егорова; Рос. АН, Центр. экон.-мат. ин-т. – Препр. – М.: ЦЭМИ, 1999. – 111 с.
6. Пахомова Н., Рихтер К., Эндрес А. Экологический менеджмент – СПб.: Питер, 2004. – 352 с.
7. Интернетресурсы.

Секция 4

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

РЫНОК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОЦЕНКА, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

© Вэй Шихань¹, Головчанская Е.Э.²

Белорусский государственный университет,
Республика Беларусь, г. Минск

Статья посвящена сущности рынка интеллектуальной собственности в современных организационных структурах Союза государств Беларуси и Российской Федерации. Особое внимание уделяется оценке состояния развития рынка интеллектуальной собственности. В статье также анализируются тенденции развития рынка интеллектуальной собственности в Союзе государств Республики Беларусь и Российской Федерации.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, патент, эффективность, инновации, модернизация, инфраструктура, организационная структура, экспортный потенциал, высокотехнологичная промышленность.

В условиях растущей экономики фондов знаний и постоянно меняющейся структуры мирового производства увеличивается доля высокотехнологичной продукции и нематериальных активов. В результате этих процессов современное управление инновационной экономикой учитывает аспекты рынка интеллектуальной собственности и основано на использовании инструментов для защиты, управления и контроля интеллектуальной собственности.

На современном этапе развития Государственного союза Беларуси и Российской Федерации инновационный путь экономического и социального развития, включая структурную модернизацию экономики, развитие высо-

¹ Магистрант I курса направления «Интеллектуальная собственность».

² Доцент, кандидат технических наук.

котехнологичной промышленности и наращивание экспортного потенциала, является приоритетом в нынешней институциональной ситуации в Союзнном Государстве и в ближайшем будущем.

Исходя из этого, инновационное сотрудничество в современных условиях является наиболее динамично развивающейся сферой бизнеса как на уровне отдельных стран, так и мировой экономики, и поэтому роль инновационных факторов в экономике за последнее десятилетие значительно возросла. Эти тенденции сосредоточены на процессе международного сотрудничества и сотрудничества во многих инновационных секторах, и на этом этапе их развития становятся более сложными и связаны все больше и больше этапов научно-экономической деятельности [1, с. 5].

Несмотря на значительный опыт западных исследователей в экономической эксплуатации интеллектуальной собственности, постоянно меняющиеся условия общественного производства требуют адаптации существующих инструментов и постоянного совершенствования разработанных методологических рамок, а также исследования по определению, оценке и управлению интеллектуальным капиталом в Республике Беларусь и Российской Федерации на уровне предприятий все еще находятся на ранней стадии, и для большинства компаний в этих странах интеллектуальные достоинства нематериальных активов все еще означают, что они неконтролируемы.

Более того, нестабильность экономики Республики Беларусь и Российской Федерации и неразвитость рыночных отношений оставляют свой след в механизме управления интеллектуальным потенциалом отечественных предприятий, что устраняет возможность прямого использования западных моделей, которые являются достаточно адекватными и достаточными условиями для стабильной экономики [2, с. 108].

На современном этапе рынок интеллектуальной собственности Республики Беларусь является эффективным механизмом социально-экономического развития государства. Он включает законодательство и инфраструктуру, которые обеспечивают реализацию государственной и отраслевой политики в области интеллектуальной собственности и охватывают широкий круг задач по защите, управлению и защите интеллектуальной собственности. Кроме того, Республика Беларусь активно участвует в международном сотрудничестве и, выполняя свои обязательства по соответствующим меж-

дународным соглашениям, обеспечивает реализацию международных стандартов в области интеллектуальной собственности [3, с. 3-4].

В целом, однако, состояние современного рынка интеллектуальной собственности Республики Беларусь характеризуется избытком предложения над спросом.

С одной стороны, это связано с тем, что на протяжении многих лет было накоплено большое количество заявок на патенты.

С другой стороны, это влияет на слабо развитую инновационную деятельность общества на современном этапе экономического развития страны.

Эта ситуация также объясняется отсутствием внутреннего опыта использования интеллектуальной собственности в бизнесе, их надлежащей оценкой, сложностью перехода от одной системы управления к другой, плохим развитием самих рыночных отношений, функционированием рынка внутренних фондов и отсутствием рыночных отношений непосредственно в науке и технике.

Созданная в Республике Беларусь структура управления, законодательная и нормативная база гарантируют защиту прав интеллектуальной собственности, но в то же время результаты практической реализации объектов промышленной собственности, созданных в Республике Беларусь, пока не могут считаться удовлетворительными. Однако статические данные показывают, что годовое количество объектов промышленной собственности, используемых в секторах национальной экономики, составляет 450-470 с учетом повторного использования. Фактически, впервые было достигнуто не более 100 новых изобретений, что составляет около 10 % от числа зарегистрированных патентов [2, с. 110].

В результате создание рынка интеллектуальной собственности, ускоряющее их долю в экономическом спаде, требует разработки надлежащей государственной политики, которая не может быть эффективно реализована без учета основных факторов, определяющих процессы возрастающей роли интеллектуальной собственности и оптимизированного распределения экономического эффекта между различными субъектами, участвует в его применении.

Таким образом, исходя из вышеуказанных проблем, основными направлениями развития рынка интеллектуальной собственности в институцио-

нальной среде Союзного государства Беларуси и Российской Федерации должны быть совершенствование их политики в отношении интеллектуальной собственности комплексной защиты интеллектуальной собственности и защита прав этих объектов с помощью несанкционированного использования Союзным государством в области разработки, разработки и использования интеллектуальных результатов.

Список литературы:

1. Корнеев А.Н. Развитие инновационного сотрудничества Российской Федерации и Республики Беларусь в условиях становления Союзного государства / А.Н. Корнеев. – М.: Государственный университет управления, 2014. – 188 с.

2. Ситдикова С.Н. Формирование рынка интеллектуальной собственности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / С.Н. Ситдикова. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/92697/1.pdf> (дата обращения: 18.11.17).

3. Стратегия Республики Беларусь в сфере интеллектуальной собственности на 2012-2020 годы: утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 марта 2012 г. № 205 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.itanas.by/images/file/science/10.pdf> (дата обращения: 20.11.2017).

4. Головчанская Е.Э. Основные смысловые аспекты понятия «интеллектуальные ресурсы» // Современность и наследие: экономические, образовательные и социально-культурные аспекты развития России Международный сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 229-233.

5. Головчанская Е.Э. Интеллектуальный ресурс в структуре экономических ресурсов // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 7-1. – С. 151-155.

6. Головчанская Е., Карачун И., Стрельчenea Е. Оценка интеллектуальной активности инновационной экономики // Наука и инновации. – 2017. – Т. 8, № 174. – С. 48-53.

Секция 5

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРОЕКТА

© Анастасова А.С.¹, Сарафанова А.Н.¹, Павлова А.С.¹

Южный федеральный университет, г. Таганрог

Статья посвящена вопросам управления персоналом в рамках проектного управления. В статье определены особенности управления человеческими ресурсами проекта, рассмотрены функции управления человеческими ресурсами, описаны основные факторы при выборе проект-менеджера и основные роли в команде проекта.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, проект, управление проектом, проект-менеджер, команда проекта.

Всё большую популярность в России приобретает проектная организация деятельности, которая существенно отличается от традиционной, которая длительное время преобладала среди организаций различных отраслей экономики.

Существует ряд факторов, объясняющий рост популярности применения проектного управления, к которым можно отнести [1]:

- ужесточение конкуренции;
- ускорение темпов НТП;
- усложнение проектов, на фоне ужесточения требований по временным и стоимостным показателям.

Персонал является важнейшим ресурсом организации, и некоторые эксперты считают, что именно от эффективного управления человеческими ресурсами зависит успешная реализация проекта.

Управление человеческими ресурсами проекта представляет собой деятельность, направленную на обеспечение проекта необходимыми человеческими ресурсами и их эффективное использование [4].

Функции управления персоналом включают в себя:

- 1) определение потребности в персонале на всех стадиях жизненного цикла проекта;
- 2) поиск и отбор кандидатур;
- 3) оформление приема на работу и увольнение;

¹ Магистрант 2-го курса.

- 4) планирование и распределение по рабочим местам;
- 5) организация обучения и повышения квалификации, определение полномочий и ответственности;
- 6) создание условий для коллективной работы;
- 7) предупреждение и устранение конфликтных ситуаций.

В соответствии со стандартом РМВОК управление человеческими ресурсами проекта включает такие процессы, как:

- Разработка плана управления человеческими ресурсами;
- Набор команды проекта;
- Развитие команды проекта;
- Управление командой проекта.

Наиболее важной задачей при управлении персоналом в рамках проектного подхода является выбор менеджера проекта (управляющего), поскольку именно от его работы будет зависеть эффективность деятельности всей команды проекта.

Основными факторами выбора проект-менеджера являются:

- опыт управления проектами;
- совместимость с командой проекта;
- коммуникабельность;
- место расположения проекта;
- компетентность;
- объем работ;
- репутация;
- гонорар и пр.

Команда проекта отличается от традиционной команды, которая представляет стабильный коллектив, состоящих из сотрудников, подчиняющихся одному управляющему.

Команда проекта – это временное формально регламентированное объединение специалистов из различных предметных областей для достижения целей проекта.

Считается, что успешное достижение целей проектов в первую очередь зависит от эффективной и слаженной работы команды, а это невозможно без верного распределения ролей среди членов команды.

Существует два основных подхода для определения ключевых ролей в команде проекта:

1. Распределение ролей в команде управления проектом по методике Мередита Белбина. Он выделил следующие 8 ролей [2]:

- председатель – определяет направление движения команды, обеспечивает наилучшее использование ресурсов, четко видит сильные и слабые стороны команды и знает, как эффективно их использовать.
- оформитель – направляет внимание команды на определенные вещи, обобщает групповые обсуждения и оформляет их в определенные организационные рамки;
- генератор идей – предлагает новые идеи и разрабатывает стратегии;
- критик – оценивает идеи и предложения с прагматичной точки зрения;
- рабочая пчелка – превращает идеи, планы и концепции в реальные результаты;
- опора команды – поддерживает боевой настрой команды, оказывает помощь в трудных ситуациях;
- добытчик – ищет возможности получения новых ресурсов за пределами проектной группы, отвечает за внешние контакты;
- завершающий – поддерживает в команде настойчивость в достижении цели, старается насколько это возможно избавить команду от совершения ошибок.

Для достижения наилучшего результата, при формировании команды проекта следует придерживаться равного соотношения исполнителей каждой категории.

2. Типы личности в организации в соответствии с предпочитаемым стилем поведения (опросник Майерс-Бриггс (МВТИ)).

При подборе кандидатов в команду проекта и распределению задач между участниками команды, следует учитывать личностные характеристики и качества, которые необходимы для реализации роли в команде проекта, и которые обеспечат эффективное взаимодействие и партнерские отношения между участниками команды проекта.

Роли, выполняемые участниками команды проекта можно разделить на 3 группы:

- роли, ориентированные на выполнение задач команды;
- роли, ориентированные на создание / поддержание работы команды;
- индивидуальные роли (нефункциональные) [2].

Роли, ориентированные на выполнение задач команды связаны с:

- определением общих задач команды;
- поиском актуальной информации для решения задач команды;
- информированием участников команды;
- оценкой реального положения дел и предлагаемых решений.

Роли, ориентированные на создание/поддержание работы команды связаны с:

- координацией деятельности команды;
- работой с разногласиями;
- поддержкой выполнения планов работ;
- мотивацией участников команды проекта;
- сопровождением проекта на всех этапах реализации.

Индивидуальные роли (нефункциональные) связаны с:

- уклонением от работы;
- отклонением от темы;
- оказанием сопротивления и несогласия.

Управление персоналом в проекте обладает рядом особенностей в вопросах мотивации персонала, развития, контроля по сравнению с традиционным подходом.

Важным фактором является система материального вознаграждения. Эффективным методом будет выплата заработной платы сотрудникам по окончании каждого этапа проекта. Еще одним важным аспектом при управлении командой проекта является обеспечение лояльности участников команды к реализуемому проекту. Сотрудники должны быть заинтересованы в достижении целей проекта в необходимые сроки.

Отметим, что эффективное управление персоналом связано с каналами коммуникации. Успех проекта значительно зависит от скорости принятия управленческих решений внутри команды. Информация не должна концентрироваться только в руках проект-менеджера, а быть в свободном доступе для всех участников.

Итак, управление персоналом при проектной организации деятельности является приоритетным направлением в рамках управления человеческими ресурсами, поскольку большинство отечественных компаний становятся проектно-ориентированными. Конечно, под каждый проект необходимо собирать свою команду проекта, но есть ряд общих правил, от которых зависит успех реализации проекта:

- Наличие высококвалифицированного проект-менеджера;

- Эффективная система мотивации команды проекта;
- Учет психологических факторов каждого сотрудника при подборе команды проекта;
- Налаженная система коммуникации;
- Свободный доступ к ресурсам для реализации проекта;
- Создание рабочей атмосферы для коллективной деятельности и пр.

Список литературы

1. Анастасова А.С., Никушина А.Н., Павлова А.С., Сарафанов А.Д. Управление проектами: особенности проектного управления в России // Международный научно-практический журнал «Теория и практика современной науки». – 2016. – Выпуск № 11 (17): ноябрь.
2. Аньшин В.М., Ильина О.Н. Управление проектами: фундаментальный курс: учеб. / А.В. Алешин, В.М. Аньшин и др. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИД Высшей школы экономики, 2013. – 620, [4] с.
3. Мазур И.И., Шапиро В. Д. Управление проектами: учебное пособие / И.И. Мазур. – М.: Омега-Л, 2004. – 664 с.
4. Романова М.М. Особенности управления персоналом при проектной организации деятельности // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – № 2. – С. 30-34.

СУЩНОСТЬ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© Лыскова И.Е.¹

Коми республиканская академия государственной службы и управления,
г. Сыктывкар

В статье актуализируется значимость проектной деятельности в современной организации, характеризуются сущность проектного управления, предлагается общий анализ системы управления проектом.

¹ Доцент кафедры Экономики и менеджмента, кандидат исторических наук, доцент по специальности «Экономика и управление народным хозяйством».

Ключевые слова: организация, менеджмент организации, управление проектами, эффективность управления проектом.

Организация проектного управления обеспечивает высокую эффективность работы организации в условиях становления и развития экономики знаний, формирования инновационных моделей поведения, совершенствования информационных технологий и основных направлений непрерывного организационного развития. Концептуальные основы проектной деятельности характеризуют закрепление научных представлений о сущности проектного управления, эффективной команды проекта, значимости персонального развития в сфере профессиональной деятельности и формирование навыков работы в команде, навыков самоуправления в соответствии с интересами и потребностями команды и организации, а также осознание сотрудниками потребностей личностного развития и самореализации в профессиональной сфере.

Термин «проект» имеет латинские корни («projectus»). В буквальном переводе означает «заброшенный вперёд». В английском языке под термином «проект» (project) понимается деятельность, направленная на достижение конкретных уникальных целей. Для характеристики деятельности, связанной с разработкой предварительных документов, планов сооружений, построек применяются другие термины (design, draft) [7, p. 1128, 375, 419]. В современной теории и практике управления под проектом понимается комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание уникального продукта или услуги в условиях ресурсных ограничений, в том числе временных. Между тем, вся история человечества может рассматриваться как процесс реализации проектов. Аналогично и жизнедеятельность каждого человека представляет совокупность проектов, безусловно менее грандиозных по целям, результатам, масштабам, направленности.

Процесс проектной деятельности в аспекте управления человеческими ресурсами предусматривает следующие подходы:

- внутриорганизационный, характеризующийся разработкой миссии, философии, целей организации, которые соотносятся с целями проектной деятельности и социально значимыми аспектами жизнедеятельности организации, определяют стратегические перспективы

организации и направленность организационной культуры на удовлетворение социальных интересов и потребностей (потребителей, клиентов, покупателей и т.д.), а также реализацию определённой модели кадровой политики в области подбора персонала, его оценки, обучении, вознаграждении.

- когнитивный, ориентированный на создание необходимых условий для непрерывного профессионального развития, повышения квалификации, проявления инициативы, закрепление ценности инновационных подходов к управлению персоналом.
- мотивационный, направленный на формирование мощной системы мотивации сотрудников, удовлетворения широкого спектра потребностей, реализуемых в сфере профессиональной деятельности, в частности потребности в признании, общении, самоутверждении, самореализации, достижениях, стабильности, творчестве и др.
- символический, воплощающийся в комплексе символических действий, мероприятий, церемоний, традиций, обрядов, а также отражающийся в конкретных событиях, формирующих культуру, историю, традиции организации [6].

Структура и содержание проектной деятельности позволяет выявить основные признаки проекта:

- Проект направлен на достижение конкретных целей.
- Проект имеет временные ограничения.
- Проект отличается определённой степенью новизны и уникальности.

Реализация проекта, как правило, предполагает выполнение многочисленных взаимосвязанных действий. В реализации подавляющего большинства проектов задействованы различные исполнители, от качества и эффективности деятельности которых зависит процесс выполнения последовательных или параллельных задач. Если будет нарушена синхронность или последовательность действий, то весь проект может быть под угрозой. Важно помнить, что проект – это целостная динамическая система, требующая рационального и эффективного управления.

Проектно ориентированная деятельность – неотъемлемая часть большинства современных организаций. В организационных процессах в ос-

новном определяются два вида деятельности: повторяющиеся (воспроизводимые) с определённой периодичностью операции (процессы) и проекты (программы), направленные на достижение уникальных целей в определённые сроки. Повторяющиеся операции отличаются достаточно высокой степенью определённости, предполагают применение освоенных технологий, оснащены соответствующим оборудованием. Система управления подобной операционной деятельностью направлена на повышение эффективности, производительности. Проектная деятельность направлена чаще на реализацию определённых изменений внутренней и внешней среды. Соответственно имеет место высокая степень неопределённости в процессе разработки и реализации проекта.

Многообразие проектов предполагает необходимость их *классификации* по определённым критериям. Например, в национальных требованиях к компетенции специалистов предлагается проекты классифицировать по следующим параметрам:

- класс проекта – по составу и структуре проекта и его предметной области проекты подразделяются на монопроекты, мультипроекты, мегапроекты;
- тип проекта – по основным сферам деятельности, в которых осуществляется проект, выделяют проекты технические, организационные, экономические, социальные и смешанные;
- вид проекта – по характеру предметной области проекты подразделяются на инвестиционные, инновационные, научно-исследовательские, учебно-образовательные, смешанные;
- масштаб проекта – по объемам работ проекта, числу участников и степени влияния на окружающий мир проекты делят на мелкие, средние, крупные, очень крупные;
- длительность проекта – по продолжительности периода осуществления проекта они подразделяются на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;
- сложность проекта – по степени сложности проекты бывают простые, сложные, очень сложные [4, с. 11-12].

Для многих из перечисленных типов проектов разрабатываются особые подходы к их реализации и управлению, но базовые принципы управления проектами остаются неизменными для всех видов проектов.

Особое внимание следует уделить классификации проектов по их месту и роли в бизнес-процессах организации. В организации могут быть выделены следующие взаимосвязанные виды деятельности:

- основная производственная деятельность (основные бизнес-процессы);
- обеспечивающая деятельность (обеспечивающие бизнес-процессы);
- деятельность по развитию;
- управленческая деятельность.

Проектная деятельность составляет значительную часть деятельности современной организации. Основные виды деятельности организации определяют и ключевые типы реализуемых ею проектов:

- проекты развития;
- обеспечивающие проекты;
- производственные проекты [1; 5; 6].

Управление проектом – управленческая деятельность, направленная на достижение целей проекта с требуемым качеством, в рамках бюджета, в установленные сроки, при существующих ограничениях и неопределённости. Управление проектом предполагает создание временной динамичной организационной структуры для выполнения работ жизненного цикла проекта, привлечение необходимых ресурсов и технологий, а также применение управленческих знаний, опыта, специализированных методов и инструментов [2; 3; 5].

Проектное управление строится на следующих ключевых концепциях:

- цели проекта определяют его содержание (требования и ожидания от реализации проекта характеризуют объём работ в рамках проекта);
- концепция тройственного ограничения «время, деньги, качество» (наличие жёстких ограничений в данном отношении может внести коррективы целей и содержания проекта);
- концепция учета неопределённости и рисков (источником неопределённости является уникальность целей и специфика содержания проекта);
- концепция жизненного цикла проекта (жизненный цикл проекта обычно предполагает следующие фазы: концепции, разработки, реализации, завершения);

- концепция временной организационной структуры (то есть формируется команда управления проектом, привлекаются специалисты, способные обеспечить эффективность проекта);
- концепция интеграции технологических и управленческих компетенций (эффективность проекта обеспечивается не только наличием необходимых ресурсов, но и грамотным управлением реализацией проекта).

Системная модель управления проектами базируется на следующих положениях. Управление проектом можно представить в виде комплекса управленческих процессов и задач, выполняемых менеджером проекта и членами команды управления проектом в ходе его реализации.

Выделяются пять групп управленческих процессов:

- инициация проекта;
- планирование проекта;
- реализация проекта;
- контроль эффективности проекта;
- завершение проекта.

В процессе реализации проекта обосновываются базовые функциональные группы управленческих задач:

- управление содержанием проекта;
- управление сроками реализации проекта;
- управление ресурсами;
- управление качеством;
- управление рисками;
- управление командой проекта;
- управление коммуникациями;
- управление поставками и контрактами;
- управление интеграцией в проекте.

Таким образом, проектная деятельность – это уникальный процесс, включающий совокупность целенаправленных, скоординированных и управляемых действий, имеющий определённые ограничения по времени, ресурсам, и предусматривающий ориентацию на соответствующие результаты и нормы качества.

Список литературы:

1. Лыскова И.Е. Проблемы разработки и реализации проекта // Европейская зона российской Арктики: сценарии развития: материалы Всероссийской науч. конф. (с международным участием) (18-19 октября 2017 г., Сыктывкар): в 2 ч. – Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2017. – Ч. 1. – С. 89-92.
2. Лыскова И.Е. Основные подходы к пониманию сущности современной предпринимательской культуры // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 1 (78). – С. 406-411.
3. Лыскова И.Е. Проблемы управления человеческим капиталом в аспекте современной экономики знаний // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9 (ч.4) (86-4). – С. 641-645.
4. Полковников А.В. Управление проектами. Полный курс MBA / А.В. Полковников, М.Ф. Дубовик. – М.: Издательство «Олимп -Бизнес», 2017.
5. Харпер-Смит, П. Управление проектами: пер. с англ. / П. Харпер-Смит, С. Дерри; науч. ред. пер. и авт. Предисл. К.В. Садченко. – М.: Дело и Сервис, 2011. – Доп. тит. л. англ. – (Серия «Секреты успеха»).
6. Lyskova I.E. Mission, philosophy and strategy of organization in the system of corporate culture. *The scientific heritage*. 2017. No 18 (18). P. 2. Pp. 26-31.
7. Macmillian English Dictionary for Advanced Learners. International Student Edition. London. Printed and bound in Malaysia. 2006.

Секция 6

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

© Егорова Л.И.¹, Курис О.В.²

Российский университет дружбы народов, г. Москва

Вятский государственный университет, г. Киров

В статье рассмотрены определения корпоративной культуры у разных исследователей. Описывается структура корпоративной культуры, ее элементы и связи между ними. Выделены функции корпоративной культуры. И исходя из этого автор определяет влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.

Ключевые слова: корпоративная культура, мотивация, управление персоналом.

Впервые термин «корпоративная культура» ввел немецкий военный исследователь Карл фон Клаузевиц в начале XIX века. Он называл ее «корпоративным духом», имея в виду под этим понятием самоотдачу людей своей профессии и профессиональному долгу, и как следствие они начинают идентифицировать себя с организацией, где работают [1].

Корпоративная культура стала объектом исследований в социологической науке совсем недавно. Однако в последнее время публикуется большое количество исследований по данной проблематике. Стоит отметить, что характерной чертой, при анализе данного явления, служит разнообразие концептуальных подходов.

В общем виде можно выделить 4 точки зрения.

1. В соответствии с первой, корпоративная культура отождествляется с организационной культурой. Эту точку зрения разделяют Э. Шейн, Т. Дил, Ф. Харрис, Р. Моран [2]. По их мнению, корпоративную культуру и организационную культуру определяют одни и те же термины:

¹ Доцент кафедры Истории и социально-экономических дисциплин Российского университета дружбы народов, кандидат исторических наук.

² Доцент кафедры Культурологии и социологии Вятского государственного университета, кандидат философских наук.

идеология организации, её философия, ценностные ориентации, ожидания, нормы, которые принимают и разделяют все члены коллектива. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через символические средства духовного и материального окружения внутри организации. Некоторые российские социологи придерживаются такой же точки зрения – А.А. Радугин, С.В. Щербина, В.И. Маслов, П.А. Тихомиров и другие социологи. Так, например, П.А. Тихомиров в своей диссертации «Корпоративная культура как фактор устойчивости организации» рассматривает организационную культуру, приравнивая оба понятия друг к другу [3].

2. Корпоративная культура – часть организационной культуры. Немалое число исследователей придерживаются данной точки зрения (В.В. Щербина, Б.З. Мильнер, Т.О. Соломанидина, Л. Колесникова, Ю.Д. Красовский, Е.Г. Молл, Э.А. Смирнов, В. Перекрестов). Этот подход менее распространен. Например, Т.О. Соломанидина считает, что не любая компания является корпорацией, и поэтому «организационная культура» больше подходит для управленческих целей. Так же, по ее мнению, понятие «организационная культура» шире, «чем корпоративная культура». Битулина К.Ю. говорит о том, что корпоративная культура это тип организационной культуры, который характеризует внутреннее состояние организации и стремление ее членов на достижение общих организационных целей и интересов.
3. Ряд ученых считает, что если взять за определяющий фактор время, то организационная культура – прошлое компании, а корпоративная культура – её будущее. Этот подход мало распространен.
4. Корпоративная культура как отдельный социальный феномен, который никак не отождествляется с организационной культурой. Данного подхода придерживаются Ю.Д. Красовский, Н.Н. Могутнова, Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко и другие ученые. Они разводят понятия «корпоративная культура» и «организационная культура». По их мнению, корпоративная культура представляет собой ценностную и нормативную систему корпорации, существующую во взаимодействии с некоторыми организационными структурами, выражающимися в документах, руководствах, приказах. Стоит отметить,

что им присуще общие элементы: артефакты, миссия организации и условия труда.

Как мы видим, существующий плюрализм в подходах к определению корпоративной культуры можно объяснить тем, что разные ученые, говоря о культуре, имеют в виду различные характерные ее стороны. На наш взгляд, бессмысленно говорить о том, какой подход является единственным верным. Каждое суждение имеет право на существование и зависит от того, что именно интересует того или иного исследователя [4].

Различны и определения корпоративной культуры. Существует несколько десятков определений этого понятия, в которых встречаются общие аспекты для всех них. Большинство социологов, как правило, сходятся во мнении о том, что корпоративная культура, прежде всего сложное образование. В широком смысле корпоративная культура представляет собой набор элементов, призванных создавать мотивацию сотрудникам без каких-либо денежных выплат, образуя благоприятный климат для работы. В узком смысле, корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данному предприятию, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной средах проявляется в поведении, взаимодействия, восприятии себя и окружающей среды.

Целью корпоративной культуры выступает формирование единой «команды» в организации, развития общего комплексного стиля всех сотрудников. Кроме того, важно воспитание у работников отношения к предприятию как к своему дому. Развитие способности и в деловых, и в личных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов.

На наш взгляд, те ценности, основополагающие идеи, взгляды, разделяемые членами организации, составляют основу корпоративной культуры. Они могут быть разными в зависимости от того, что лежит в основе: либо интересы организации, либо интересы отдельных ее членов.

В современной научной литературе можно встретить различные представления о структуре корпоративной культуры.

Баландина Т. при рассмотрении структуры корпоративной культуры выделяет в ней следующие блоки: философия организации, ценностно-нор-

мативная культура, социально-психологическая культура, культура внутренних коммуникаций, культура внешней идентификации, событийная культура (рис. 1).

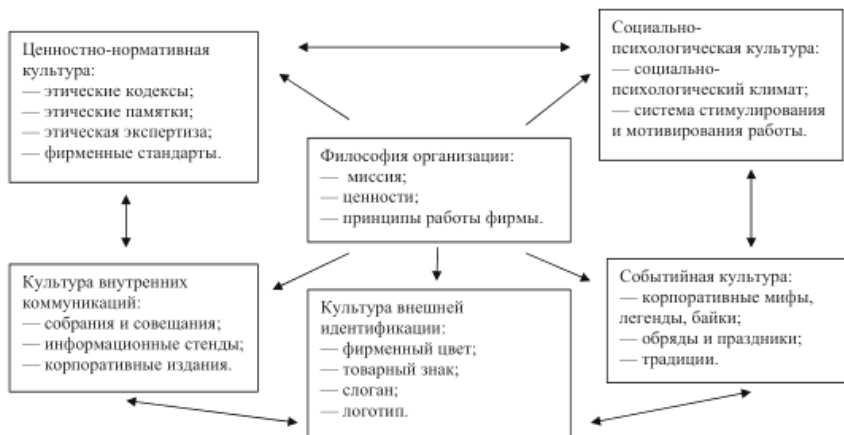


Рис. 1. Уровни корпоративной культуры

Каждый блок имеет свои характерные элементы. В центре схемы располагается «Философия организации», так как она является основополагающим элементом корпоративной культуры, влияющей на все остальные. Философия организации объединяет в себе такие основополагающие аспекты, как миссия, ценности и принципы работы фирмы.

Далее, стоит сказать о том, что важной составляющей любой корпоративной культуры являются ее элементы. Многие исследователи традиционно говорят о трех уровнях: поверхностный, подповерхностный и базовый.

1. Поверхностный или символический уровень – корпоративная символика, логотип, флаг организации, гимн и другие элементы. Также, сюда можно отнести мифы, легенды и истории сложившиеся внутри организации о ее создании, деятельности ее руководителей и работников. Все эти явления можно легко обнаружить на этом уровне, но не всегда удастся интерпретировать в рамках корпоративной культуры.
2. Подповерхностный уровень – ценности и нормы, закрепленные в документах организации, которыми сотрудники должны руково-

дествоваться в своей повседневной деятельности. Как правило, на этом уровне изучаются ценности, которые разделяют все члены организации, и то, как и в какой мере, эти ценности отражаются в символике организации. Апперцепция ценностей происходит на сознательном уровне индивида и напрямую зависит от желания людей. Зачастую исследователи ограничиваются этим уровнем, так как на следующем уровне возникает много сложностей.

3. Базовый или глубинный уровень – базовые ожидания сотрудников организации, основанные на личных паттернах, которые обоснованы и изменяются под опытом совместной деятельности. Зачастую, эти предположения неосознаваемые. Сотрудникам трудно их осознать без специального сосредоточения на этом вопросе. Эти латентные предположения, нередко принимаемые на веру, помогают людям воспринять характерные атрибуты какой-либо организации [5].

Корпоративная культура определяется не просто совокупностью всех ее элементов, а тем, как они взаимосвязаны между собой и формируют определенные образцы поведения.

При рассмотрении влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия можно рассмотреть три направления.

1. Влияние корпоративной культуры на внутренние процессы предприятия:
 - Коммуникационные процессы и деятельность;
 - Процессы социализации, принятий решений и карьеры;
 - Трудовые и производственные процессы.
2. Влияние корпоративной культуры на организационное поведение:
 - Поведение индивида в организации – правила общения (формальное и неформальное), поступки и действия, коллективизм или индивидуализм, важность личных интересов или интересов организации, и др.;
 - Мотивация – приоритетность материальной или нематериальной мотивации, внутренней или внешней, положительная или отрицательная, и др.;

- Социально-психологический климат – психологические условия труда, частота и интенсивность конфликтов, символы и значимость статуса и др.;
 - Групповое поведение – отношение коллектива к руководству, особенность лидерства, социальные роли внутри коллектива, сотрудничество внутри группы, групповое принятие решений и др.
3. Влияние корпоративной культуры на конкурентоспособность организации:
- Формирование положительной репутации в глазах потребителей или общественности;
 - Создание привлекательного имиджа среди деловых партнеров.

Важное место в обеспечении эффективности корпоративной культуры организации отводится ее функциям. Как правило, под функцией понимают назначение, роль чего-либо. Соответственно, функцией корпоративной культуры организации выступает ее назначение. Анализ научной литературы показал нам, что присутствуют разногласия взглядов исследователей по данному вопросу (Р. Килманн, В. Спивак, Г. Захарчик, В. Шконда, Т. Лагутина, Ю. Пидборский, И. Стэц, В. Анищенко, Н. Авакян). Поэтому, трудно не согласиться с Б. Ерасовым, о том, что существует полифункциональность корпоративной культуры, то есть множественность функций [8]. Но стоит сказать о том, что значительное количество функций являются идентичными по отношению друг к другу, и так же зачастую к функциям корпоративной культуры относят ее элементы и свойства [6].

Таким образом, корпоративная культура реализует следующие функции:

1. Производственно-экономическая: тождественность целей предприятия с ценностями сотрудников, их предпочтениями и интересами; создание нематериальной мотивации трудовой деятельности.
2. Управленческая: создание руководством такой системы управления, при которой будут учитываться все индивидуальные особенности и способности сотрудников.
3. Имиджевая: создание привлекательного имиджа организацией (доверие, честность, открытость к сотрудничеству) в глазах деловых партнеров, социальных структур, потребителей.

4. Социальная: участие в благотворительности, в социальных делах региона, поддержание социально-значимых проектов, фондов.
5. Идентификационная: поддерживает равные условия как для рядового персонала, так и для управляющего состава. Это позволяет разделять ценности и цели организации, придерживаться общей идеи, чувствовать себя частью организации, поддерживать ее авторитет своим трудовым поведением и отношением к делу. Так же, это существенно облегчает вхождение нового сотрудника в коллектив.
6. Коммуникативная: создает благоприятную форму общения, предлагает правила делового общения внутри группы, с руководством, с неформальным лидером.
7. Ценностная: создает систему ценностей для всего коллектива, философию организации, стратегию развития, координирует цели и средства их достижения.
8. Морально-психологическая: разрабатывает этический кодекс фирмы, согласует профессиональные правила поведения с общими моральными правилами, соотносит управленческие решения с системой нравственных оценок, создает комфортный психологический климат в коллективе, создает систему урегулирования конфликтных ситуаций.
9. Личностно-формирующая: создание благоприятных условий для проявления индивидуальных особенностей, раскрытия личностного потенциала, а так же для карьерного роста.
10. Досуговая: создает благоприятные условия для отдыха, восстановления сил, поддерживает отношения работников вне рабочего пространства.
11. Эстетико-этикетная: разрабатывает общие нормы поведения [7].

Трудно переоценить роль корпоративной культуры в системе мотивации. Работники начинают воспринимать ее ценности и нормы не просто в качестве особых стимулов, а наоборот, эти ценности начинают влиять на его поведение и потребности. Корпоративная культура в системе мотивации – это комплекс элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников без каких-либо дополнительных денежных выплат, образуя благоприятный микроклимат для работы.

Немаловажным является то, что мотивационное воздействие всех ценностей, норм, установок корпоративной культуры может быть эффективным только при условии их реализации, а так же если на них будут ориентироваться на всех уровнях управленческой деятельности. В противном же случае, работники станут воспринимать эти ценности как ложные, и соответственно, пропадет доверие к своей организации. Нецелесообразно провозглашать какие-либо принципы, которым организация не в силах соответствовать, – это весьма негативно сказывается на мотивации персонала [8].

Существует множество видов воздействия и конечных целей, но их всех объединяет то, что на любом из этих путей стоит один человек (конкретная личность) или группа людей (трудовой коллектив). Нередко случается и так, что управляемые системы воспринимают воздействия управляющей системы как некий вид бездействия, а в некоторых случаях и в виде противодействия. Это может происходить и, не смотря на отлаженный процесс управления и научно-обоснованные решения. Очевидно, что встречаясь с различными проблемами, или преломляясь на конкретном индивиде, они вынуждены менять направление. Понимание важности и учета особенностей личности при формировании воздействия легли в основу мотивационного планирования, представляющего в настоящее время ключевое направление в корпоративной системе мотивации персонала [9].

В данном направлении существует множество форм мотивации. Условно их можно объединить в 4 группы:

1. Косвенная мотивация, к которой можно отнести условия работы и предоставление отпуска, наличие, размер и состав социального пакета, гибкий график работы, удобство транспортной досягаемости и т.д.;
2. Административная – мотивация целями, участием, делегирование полномочий и ответственности;
3. Социально-психологическая мотивация – это психологический климат в коллективе, общественное признание и признание заслуг, одобрение сослуживцев, карьерный рост, социальный статус;
4. Материальная мотивация – премии, надбавки, налоговые льготы и т.д.

Можно сделать вывод о том, что корпоративная культура отчасти определяет тип мотивации, и ее влияние в каждом типе имеет разную степень.

Таким образом, стоит отметить, что на современном этапе корпоративная культура является очень значимым мотивирующим фактором в трудовой деятельности, как работника, так и всей организации в целом. В любой организации существует своя устоявшаяся система мотивации, существуют определенные методы повышения производительности труда. Все эти факторы являются важными элементами корпоративной культуры. В случае, когда ценности организации совпадают с ценностями работника, трудовая мотивация человека будет значительно выше, чем мотивация работника, ценности которого разнятся с ценностями организации.

Список литературы:

1. Бабаева О.В. Роль корпоративной культуры в современном обществе / Научно-исследовательские публикации. – 2014. – № 4. – С. 72-77.
2. Воронин И.Н. Корпоративные отношения и корпоративная культура организации / И.Н. Воронин, М.Ю. Козлов // Омский научный вестник. – 2011. – № 6. – С. 56-60.
3. Сащенко Н. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации [Электронный ресурс] // Культурология: теория, школы, история, практика. – 2010. – Режим доступа: <http://www.countries.ru/library> (дата обращения: 15.02.2016).
4. Львов Д.В. Архетипическая составляющая корпоративной культуры: автореф. дисс. ... канд. философских наук: 09.00.11 / Д.В. Львов. – Красноярск, 2012. – 22 с.
5. Опарина М.Е. Формирование системы управления трудовой мотивацией на основе типа организационной культуры // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 11. – С. 73-79.
6. Кузнецов А.А. Функции корпоративной культуры как эффективного инструмента менеджмента // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. – 2014. – № 2. – С. 61-67.
7. Стручалина А.П. Корпоративная культура: сущность и функции // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2013. – № 5. – С. 21-25.

8. Ермолов Ю.А. Корпоративная система мотивации персонала и ее место в корпоративной культуре // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – №7. – С. 55-60.

9. Кириллова О. Мотивационный механизм корпоративной культуры // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – № 6. – С. 37-41.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© Курис О.В.¹, Егорова Л.И.²

Вятский государственный университет, г. Киров
Российский университет дружбы народов, г. Москва

В статье описаны различные подходы к понятию мотивации персонала. Описывается роль стиля руководства в управлении предприятием и персоналом. Так же сформулированы практические способы воздействия руководителя на социально-психологический климат предприятия.

Ключевые слова: мотивация, удовлетворенность трудом, персонал, корпоративная культура, стиль управления.

Важным элементом, обеспечивающим трудовую деятельность сотрудников, считается мотивация, а точнее, внутренние силы, побуждающие работника к действиям и проявляющиеся в характеристиках поведения.

Халл К., Спенс К., Толмен Е. ограничивают мотивацию функцией энергетизации деятельности. Левин о К. определяет потребности и ценности как важнейшие составляющие процесса мотивации. Наиболее распространенное понятие мотивации предлагает П. Янг – влияние всех условий на побуждение и регулирование поведения. Ближе к нему рассмотрение мотивации

¹ Доцент кафедры Культурологии и социологии Вятского государственного университета, кандидат философских наук.

² Доцент кафедры Истории и социально-экономических дисциплин Российского университета дружбы народов, кандидат исторических наук.

К. Мадсенем – как совокупности направляющих и поддерживающих поведение переменных. Понимание одного из основных специалистов в сфере мотивации Дж. Аткинсона следующее: «Мотивация – это процесс, определяющий избирательность, интенсивность и устойчивость поведения».

С помощью мотивации можно объяснить поведение человека и направление его поступков.

Хекхаузен Х. не является сторонником сведения наблюдаемого поведения к мотивации, потому что оно не объясняет причины поведения и не будет полезным в формировании эффективной деятельности работника.

Мотив, по мнению Каверина, – это образ успешно завершённого действия по реализации потребности, он побуждает индивида к действию.

Формирование и изучение в организации мотивов работника – важная задача для управленческого персонала, поскольку мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет каким образом будет осуществлено это действие. Сила мотива, как считает Каверин, находится в зависимости от эмоционального состояния работников, поэтому для выявления тенденций мотивации при осуществлении рабочей деятельности необходимо исследование социально-психологического климата организации и умение руководителя вызывать определенные чувства и эмоции у сотрудников при выполнении рабочих обязанностей. Мотивированный работник лучше использует свои способности, новые возможности и средства. В дальнейшем это приводит к развитию карьеры и повышению эффективности работы организации в целом. Если степень удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников невысокая, то их поведение в организации будет мало эффективным. Поэтому можно сделать вывод о том, что существует прямо пропорциональная зависимость между стимулирующими факторами, мотивацией и эффективностью организационного поведения сотрудника.

На практике случается так, что руководители не понимают, какие мотивы оказывают стимулирующее влияние на их подчиненных. Эта проблема присуща многим предприятиям и организациям по всему миру. Исследования, проведенные в Северо-Кавказском регионе, показали, что руководители очень часто увеличивают роль значимости для работников «базовых мотивов», таких как заработная плата, защищенность, надежность, и мало внимания уделяют внутренним стимулам к работе – самодоста-

точности, творчеству, стремлению достигнуть высоких результатов в работе [1, с. 99-100].

Материальная и нематериальная мотивации являются индивидуальными для каждого работника. Человек тянется к точке своей самореализации, хотя каждый видит ее под разным углом зрения. Индивидуальный подход к каждому сотруднику будет более эффективен. Наличие обратной связи от сотрудников является обязательным условием получения желаемого результата. Следует проводить опросы, анкетирование, тренинги и другое, то есть выявлять стимулы, точки индивидуальной самореализации человека. Если в организации сформирована сплоченная команда, то система мотивации должна учитывать мотивы, потребности, ценности и правила взаимодействия такой сплоченной команды [2, с. 27-30].



Рис. 1. Соотношение иерархии потребностей А. Маслоу и показателей КТЖ

Очень много надеж сотрудники отдают высокому качеству трудовой жизни, правильности и своевременности оценки результатов труда, увели-

чению доходов. На основании своей трудовой деятельности персонал ожидает от организации удовлетворение своих потребностей. На удовлетворение потребностей от результатов трудовой деятельности оказывает влияние квалификация, трудолюбие и возможности работников.

Качество трудовой жизни (КТЖ) – это интегральное понятие, под которым предполагается справедливое вознаграждение за труд. Данное вознаграждение находит свое проявление в виде разных льгот. Данное понятие также включает в себя обеспечение безопасных и здоровых условий труда, карьерный рост, благоприятные отношения с трудовым коллективом, правовую защищенность, достойное место работы и соответствующую ему заработную плату, полезность работы.

Развитие обстановки и климата в рабочем коллективе происходит со схожими свойствами пирамиды А. Маслоу, так как в роли подсистем выступают индивидуальные потребности работников, формируя собой «организмизм» (см. рисунок 1).

Леухин А.О. и Максимова К.Р. изучили, какое влияние оказывает каждый из факторов качества трудовой жизни на мотивацию. Исследование проходило на базе мебельной компании. В ходе исследования авторы пришли к выводу о том, что у всех опрошенных на первом месте находятся потребности в безопасности. Таким образом, персонал будет считать уровень качества трудовой жизни приемлемым, если будет удовлетворена потребность в безопасности. Также выяснилось, что 63 % респондентов выбрали для себя в качестве главного мотивирующего критерия «профессиональный рост». Тут следует говорить о статусной мотивации. Для современного российского общества характерной является мотивация к улучшению качества трудовой жизни, обусловленная профессиональным подъемом. Результаты исследования показывают, что при высоком уровне заработной платы большинство респондентов уделяет основное внимание удовлетворению потребностей в уважении и безопасности. Можно сделать вывод, что перспективы профессионального развития и повышение безопасности трудовой деятельности – основные критерии при определении такого показателя, как качество трудовой жизни.

По заявлениям специалистов главной тенденцией 2015-2016 годов в мотивации персонала будет перемещение льгот и социальных компенсаций в

сторону медицинского страхования и пропаганды здорового стиля жизни. Особое внимание уделяется созданию комфортабельных условий для работы и увеличению мероприятий по охране труда. Еще одна направленность следующих лет – формирование у сотрудников мягких навыков в работе, а также обращение внимания на семейные ценности и их закрепление.

Александрова В., руководитель отдела персонала в компании НОРБИТ (Москва) считает, что мотивацию необходимо рассматривать с точки зрения комплексного подхода. Она лучшей системой мотивации считает такую, в которую входят программа профессионального роста сотрудников, обеспечение комфортабельных условий для осуществления рабочей деятельности (игровые зоны, выделенные зоны отдыха, оснащенная кухня), повышение уровня корпоративных ценностей (корпоративные выезды, праздники, конкурсы) и физическая подготовка работников [3, с. 94-96].

Мотивация труда оказывает влияние и на то, какую пользу сотрудник принесет организации. В базисной финансовой модели полезность работника определяется уровнем прилагаемых усилий и объемами получаемого дохода. Но профессор калифорнийского университета Дж. Акерлоф допускает, что работник может идентифицировать себя как составную часть организации [4, с. 112]. Также следует считать, что работники идентифицируют себя быстрее со своей собственной неформальной рабочей группой, чем с организацией в целом. Акерлоф Дж. проводил исследование с целью изучения самоидентификации сотрудников с рабочей группой, чтобы выбрать политику мотивации и контроля в организации. В данном случае можно говорить о связи между заданием стимулов и жесткостью контроля. Контролеры, сообщаящие о действиях работников руководству, имеют все шансы помочь ему определить нужные механизмы для осуществления эффективного и грамотного управления организацией. Но следует учитывать, что работники плохо воспринимают такой. Как следствие этого, потребуется наиболее высокая оплата труда, чтобы заставить их работать [5, с. 121].

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что мотивация и удовлетворенность работника трудовой деятельностью – это два аспекта осуществления рабочего процесса. Если мотивация считается объяснением и обос-

нованием трудового поведения, то удовлетворенность – признанием и согласием с ним. Если в организации уровень удовлетворенности трудом высок, следовательно текучесть кадров понижается, исчезают прогулы, повышается физическое самочувствие сотрудников, они быстрее обладают нужными навыками, реже страдают от производственного травматизма, больше склонны к сотрудничеству, чаще помогают коллегам по работе и клиентам.

Интересы работодателя и работников не всегда совпадают. На практике эти интересы часто сталкиваются и влекут за собой инциденты.

К сожалению, не все работодатели думают о поддержании психологического самочувствия своих работников. Не трудно убедиться в том, что постоянные стрессы, недосып, работа без отдыха, хроническая усталость приводят к неврозам и эмоциональному истощению. А в таком состоянии навряд ли работники будут эффективно выполнять свои трудовые обязанности. На основании вышесказанного, руководитель должен следить за эмоциональным состоянием коллектива, преждевременно прекращать конфликты, следить за режимом труда и отдыха подчиненных.

Доктор экономических наук, профессор М.В. Ефремова выделяет следующие принципы взаимоотношений руководителя и сотрудников:

1. Уважительное отношение руководителя к сотрудникам организации;
2. Участие руководителя в делах персонала организации;
3. Осуществление командного подхода в управлении организацией;
4. Сотрудники должны быть хорошо информированы о всех изменениях и новостях организации;
5. Руководитель должен поддерживать мотивацию сотрудников на высоком уровне.

Любой руководитель в ходе управленческой деятельности выполняет свои обязанности в характерном только ему стиле. Каждый управляющий сам должен выбирать и придерживаться приемлемого для него стиля управления, но не стоит забывать, что принятый стиль руководства может как вести и направлять организацию вперед, так и тянуть ее вниз. Грамотный руководитель должен создавать в коллективе такую атмосферу, которая будет способствовать развитию благоприятного социально-психологического климата в организации [6, с. 117-123].

Стиль управления должен включать стиль мышления, стиль поведения, манеру общения, стиль речи. Также следует учитывать три важных фактора:

1. Решаемые сотрудниками задачи;
2. Уровень квалификации работников и руководителя;
3. Характер мотивации сотрудников.

Любая организация – это неповторимое сочетание работников и руководителей, их целей и задач. Каждый руководитель – это оригинальная личность, обладающая своими отличительными способностями. Каждый руководитель творит такой стиль управления, который он использует на практике. Но при этом он должен принимать во внимание множество объективных и субъективных условий и обстоятельств.

Левин К. в своих исследованиях выделил три основных стиля руководства:

1. Авторитарный стиль руководства (автократический, директивный, административный). Он представляет собой чрезмерную централизацию власти, решение всех вопросов организации в одном лице руководителя, ни с кем не советуясь, отсутствием контактов с подчиненными.
2. Демократический стиль руководства (коллегиальный). Организации с таким стилем руководства отличаются активным участием сотрудников в принятии управленческих решений. В данных организациях исполнение своих обязанностей всегда привлекает сотрудников, они являются мотивированными.
3. Либеральный стиль руководства (нейтральный, попустительский). В данном стиле руководства главную роль выполняют работники. Руководитель только ставит им задачи, определяет границы их решения, а сам он отходит на второй план, выступая в роли консультанта и оценщика.

Авторитарный, демократический и либеральный стили управления четко не разграничиваются и плавно переходят друг в друга. Американскими учеными Р. Таннебаумом и В. Шмидтом проведено исследование разновидностей того, как смешиваются авторитарный стиль руководства и демократический. Это определяется действиями, которые предпринимает руководитель:

1. Принимает решение, но доносит его до сотрудников в форме приказа;
2. Всегда объясняет причины принятого решения;
3. Принимая решение, учитывает мнение подчиненных;
4. Принимает решение и оставляет за сотрудниками право на его доработку;
5. Излагает суть проблемы, выслушивает мнения подчиненных и только потом принимает решение;
6. Представляет вниманию сотрудников проблему и только потом принимает решение то, которое предложит группа [7, с. 112-117].

Таким образом, для руководителя очень важно понимать существующие условия труда в организации, черты, которые характеризуют персонал организации, аспекты намеченной цели и, основываясь на этом, выстроить собственную модель управления.

Как показывает практика, деятельность руководителя сочетает непроизвольное и сознательное воздействия на коллектив. Такое сочетание бывает разным.

Воздействие руководителя на коллектив может быть прямым, конкретным, когда он предъявляет требования к людям, и косвенным, когда руководитель организует рациональные условия для труда и профессионального совершенствования кадров. Труд, который хорошо организован, обеспечивает эффективную работу коллектива, способствует психической уравновешенности, позитивно сказывается на социально-психологическом климате организации.

Значение для сотрудников черт руководителя напрямую связано с его авторитетом. Существует взаимосвязь статуса, должности и авторитета личности руководителя. Авторитет личности наиболее ценен и индивидуален, поэтому грамотный руководитель должен знать и опираться на то, насколько люди верят в него.

Согласно исследованиям, работники показывают удовлетворенность работой руководителя при следующих условиях:

1. Доброжелательное отношение руководителя к работникам;
2. Каждый работник должен чувствовать призвание и интерес к своей работе;

3. Каждый работник должен получать поощрения за проделанную работу;
4. Работники должны быть заинтересованы в росте уровня своего профессионализма;
5. Каждый добросовестный работник ожидает продвижения по службе;
6. Руководитель должен являться для работников авторитетным и высококвалифицированным наставником [8, с. 94-99].

Выделяются следующие факторы воздействия на сотрудников коллектива: принципиальность в отношениях, внимательность к людям, проявляющиеся в заботе об их материальных и нравственных интересах и потребностях, требовательность.

Таким образом, тактичное обращение с людьми, учет их личных особенностей, умелая мотивация сотрудников, своевременное продвижение по карьерной лестнице, а также личная активность руководителя благоприятно влияют на социально-психологический климат коллектива.

Наилучшее управление работой и социально-психологическим климатом в любом коллективе требует особых знаний и умений от руководителя. В качестве специальных мер предлагаются следующие:

1. Обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;
2. Комплектование первичных трудовых коллективов с учетом фактора психологической совместимости;
3. Использование социально-психологических методик, улучшающих у сотрудников навыки коллективного взаимодействия;
4. Установление ясных целей работы организации и доведение их до сотрудников. Нужно, чтобы руководитель дал ответы на такие вопросы как «Куда мы идем?», «Для чего мы туда идем?», «Какой результат мы достигнем в конце?»;
5. Правильное поручение обязанностей является хорошей мотивацией для работников;
6. Для эффективности принятия управленческих решений следует постоянно проводить семинары и совещания с теми работниками, которые принимают участие в процессе принятия такого рода решений;

7. Для повышения эффективности данных совещаний необходимо: четко определить повестку дня совещания, обозначить ее сотрудникам до начала совещания; обеспечить раздаточный материал; тщательно продумать место и время совещания; начать совещание обозначения его целей и задач; сделать так, чтобы обмен информацией между работниками мог протекать в свободной форме.

Список литературы:

1. Ефремова М.В. Особенности управления персоналом в высококонкурентных торговых организациях [Текст] / М.В. Ефремова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 6. – С. 117-123.
2. Леухин А.О. Мотивация персонала: факторы и приоритеты качества трудовой жизни [Текст] / А.О. Леухин // Вопросы экономики и права. – 2014. – № 12. – С. 61-65.
3. Ильясов Ф.Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок [Текст] / Ф.Н. Ильясов // Мониторинг общественного мнения. – 2013. – № 5. – С. 13-25.
4. Васильченко О. Социально-психологический климат: диагностика и формирование [Электронный ресурс] // HRM.ru [сайт]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/socialno-psikhologicheskijj-klimat-diagnostika-i-formirovanie> (дата обращения: 23.12.2015).
5. Какорина М.В. Роль мотивации стимулирующих факторов в развитии карьеры [Текст] / М.В. Какорина // Экономические науки. – 2014. – № 1 (110). – С. 99-102.
6. Иночкин В.В. Методика оценки социально-психологического климата в коллективе библиотеки [Электронный ресурс] // gpntb.ru [сайт]. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/ntb/ntb/2010/6-2010/ntb> (дата обращения: 17.03.2016).
7. Евграфова Е.А. Эволюция подходов к изучению трудового поведения индивидов [Текст] / Е.А. Евграфова // Молодой ученый. – 2015. – № 5. – С. 257–260.
8. Бучачёва С.Г. Психологический климат в коллективе / Психология для профессионалов [Электронный ресурс] // b17.ru [сайт]. – Режим доступа: <http://www.b17.ru/article/17685/> (дата обращения: 23.12.2015).

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

© Орлов С.В.¹, Маркевич Р.И.¹, Пацук О.В.²

Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М.Ф. Решетнева (СибГУ), г. Красноярск
Сибирский федеральный университет (СФУ), г. Красноярск

В борьбе между предприятиями за лидерство на рынке, любое предприятие осознает потребность в грамотном управлении компанией и персоналом. Сейчас существует множество технологий для управления человеческими ресурсами, но важно понимать, что работник является человеком со своими личными особенностями. Грамотный подход к управлению индивидуальными качествами сотрудника демонстрирует, как воздействуют разнообразные психолого-управленческие способы и методы на эффективность работы всех предприятий.

Ключевые слова: социально-психологические методы управления, способы психологического воздействия.

Термин «менеджмент» считается аналогом термина «управление», впрочем, не в абсолютной мере. Термин «управление» обширнее, потому что применяется к различным сферам деятельности людей, органам управления. Перед менеджерами – управленцами часто стоит задача, направленная на выживание организации. В этих условиях руководители не всегда отдают себе отчет о необходимости уделять внимание своим работникам, так как их, в первую очередь, интересуют вопросы производства и финансов. Хотя именно от отношений, сложившихся внутри коллектива, зависит сплоченность работы, а, следовательно, и успешность деятельности любого предприятия. Поэтому в фирмах основной задачей должна быть способность менеджеров эффективно и качественно управлять человеческими ресурсами, применяя при этом различные методы управления.

Выделяют такие методы управления, как:

¹ Студент СибГУ.

² Доцент кафедры Менеджмента, кандидат экономических наук, доцент.

- а) организационно-распорядительные, суть которых заключается в прямых руководящих указаниях, исходящих от менеджеров;
- б) экономические, основанные на материальных и нематериальных методах мотивирования персонала для повышения эффективности их деятельности;
- в) социально-психологические методы, используемые для улучшения социальной активности работников.

Все перечисленные способы не противопоставляются, а дополняют друг друга, так как высокого результата компания может достичь только при их совместном применении [1].

Сейчас, многие руководители начали активно использовать социально-психологические методы управления в своей деятельности, так как они способствуют достижению значительной производительности труда учреждений. Эти методы управления эффективно влияют на ход формирования коллектива, на социальные процессы, которые протекают внутри него. Выделяют также следующие направления влияния на действия сотрудников:

1. Развитие подходящего нравственно-эмоционального атмосферного климата в коллективе, формирование благожелательных взаимоотношений между управляющим и подчиненными.
2. Выявление индивидуальных возможностей любого сотрудника, предоставление поддержки в их совершенствовании, что приводит к огромной самореализации работника в рабочей атмосфере.

По способам воздействия данные методы можно разделить на:

- 1) социологические методы (направленные на группы людей и улучшение их взаимодействий);
- 2) психологические методы (воздействуют на личность).

Целью этих методов является развитие сплоченности коллектива, создание положительного психологического климата, достижение общей цели посредством обеспечения единства интересов, и т.п. Социально-психологические методы основаны на мотивации и моральном воздействии на людей и известны как «методы убеждения», к ним относят:

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Введение социальных норм поведения.

4. Формирование нормального психологического климата.
5. Формирование рабочих коллективов и групп.
6. Сатисфакция культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Предоставление работникам возможностей управления.
9. Формирование творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ.

Социологические способы воздействия на работников обладают особой значимостью при руководстве персоналом, они предоставляют возможность установить предназначение и роль сотрудников в коллективе, отметить людей, обладающих потенциалом и гарантировать им поддержку. Кроме этого, данные методы позволяют определить соответствие мотивации людей с достижением результата производства, обеспечить эффективные коммуникации и решение конфликтов в коллективе [2].

К социологическим методам относят анкетирование, которое позволяет собрать необходимые сведения через массовый опрос людей при помощи особых анкет. Интервьюирование, например, рассчитывает подготовку до беседы, затем – в процессе диалога с собеседником, обеспечивает получение необходимых данных, и информации. Социометрический метод необходим при изучении взаимосвязей в коллективе, и заключается в том, что на базе анкетирования сотрудников строятся связи наилучших контактов между персоналом, выявляются лидеры в коллективе. Собеседование является распространенным методом при деловых собеседованиях, при приеме на рабочее место, когда в неформальной беседе решаются профессиональные задачи. Метод наблюдения позволяет выявить лучшие качества сотрудников, которые выявляются только в неформальной обстановке или в экстремальных жизненных ситуациях.

Определить, насколько успешна организация можно по профессионализму сотрудников и степени слаженности коллектива. Следовательно, грамотное управление сотрудниками является главной задачей любой организации. Создание рабочей атмосферы, которая способствовала бы повышению продуктивности и получению чувства удовлетворенности от проделан-

ной в коллективе работы представляет собой основную цель психологических методов.

При руководстве персоналом необходимо уделять внимание психологическим особенностям каждого сотрудника. Если организация не имеет стратегии управления работниками, то она не будет использовать весь потенциал сотрудников. Таким образом, можно подчеркнуть актуальность вопроса об использовании психологических методов управления [3].

Рабочая деятельность человека основана на психических процессах, то есть внимании, воображении, мышлении. Психологическое состояние сотрудника оказывает влияние не только на итоги его одиночной работы, но и на достижения всего коллектива в котором он работает. Поэтому любые методы стимулирования работников должны привести к выработке в нем таких качеств, как:

- гибкость и быстрота реагирования в течение короткого периода времени;
- быстрая адаптация в динамичной рабочей среде и организационной культуре;
- активность, так как у сотрудника должны иметься навыки для того, чтобы инициировать свою работу без руководящего направления со стороны менеджера;
- целеустремленность и решительность;
- наличие организационных навыков, необходимых для управления всеми видами административной ответственности.

Также помимо использования социально-психологических методов управления, необходимо чтобы работодатель выполнял для своих сотрудников действия, направленные на обеспечение большей эффективности их работы: правильно разработанный план для достижения целей сотрудников поможет повысить качество работы и способствовать развитию данной организации. Так, например, с работником нужно обсудить желаемые карьерные цели. Действительно важно слушать и узнавать каждого сотрудника, обсуждать любые пробелы в навыках или опыте. На этом этапе руководитель может решить какие конкретные вещи могут помочь человеку в его профессиональном развитии и используя административные методы управления их достигнуть [4].

Необходимо также своевременно выявлять проблемы в работе сотрудников. Работодатель также должен думать о тех областях, в которых сотрудник может улучшить или развить свои навыки. Их, как правило, легко обнаружить, это может быть неопытность работы с программным обеспечением, или, например, можно заметить, что у кого-то из сотрудников не хватает профессионализма в той или иной области. Если же не удастся определить слабости в работе персонала, то самым простым решением будет спросить об этом. Возможно, будет более уместно задать вопрос уже на стадии обсуждения целей, так, чтобы не заставить работника врасплох. Скорее всего, каждый из сотрудников будет иметь некоторое представление о том, как он сможет решить такую проблему. Если же сотрудник затрудняется дать ответ сразу, можно дать ему некоторое время на обдумывание.

После того как руководитель определил, где и кому не хватает профессионализма, можно создать условия, чтобы сотрудник повысил свою квалификацию по тому или иному вопросу через систему образования. Результаты будут лучше, если сформулировать конкретные цели обучения и изложить их на бумаге.

После определения конкретных навыков, необходимых для карьерного роста каждого работника, и необходимых целей, работодатель может приступить к созданию учебного плана. В этом случае можно применить прямой подход и узнать у сотрудников, какой тип обучения подходит больше каждому из них, так как люди обладают разной способностью к обучению. Работодателю необходимо узнать у своих работников, подходит ли им больше система самообразования или же обучение в коллективе. Прежде, чем предлагать множество онлайн-курсов, следует уточнить, кем работал человек ранее, что поможет составить подходящий план.

Важным моментом в стимулировании труда работников, являются различные мероприятия по развитию персонала. Также следует делать неофициальную презентацию, связанную непосредственно с изменениями рабочего процесса с целью пояснения того, что стало известно недавно. Это будет одним из вариантов сделать процесс обучения и тренировки в составе команды более плодотворным, способствующим ее сплочиванию. Всякий раз, когда кто-то достигает определенной цели, необходимо записывать данный результат, и затем сообщать во время командных встреч. Если сделать все правиль-

но, то, скорее всего, развитие сотрудников будет способствовать формированию автономной командой, которая мотивирована и самодостаточна [5].

Кроме этого, существуют определенные признаки, которые говорят о необходимости совершенствования методов управления персоналом на предприятиях:

- организация увеличивается, следовательно, возникает потребность в создании новой единой системы управления;
- численность персонала увеличивается, а экономические показатели нет;
- коллектив безынициативен;
- существуют низко квалифицированные сотрудники;
- выявлена слабая адаптация новичков и др.

Если эти признаки становятся закономерными и постоянными, то они являются сигналом для необходимости изменения управленческой стратегии.

Таким образом, руководителю важно использовать в современных условиях управления социально-психологические методы. Для большинства людей труд часто является лишь средством заработка. Однако работодателю необходимо осознавать, что оплата труда является необходимым, но недостаточным условием мотивации трудовой деятельности персонала. В трудовой деятельности работник должен делать то, что хочет в рамках своей компетенции, но всегда на благо предприятия. Поэтому психологические методы менеджмента призваны обеспечивать формирование первичных трудовых коллективов в соответствии с индивидуальными способностями их членов, с учетом их склонностей и интересов, поскольку именно такой подход является залогом повышения эффективности деятельности организаций.

Список литературы:

1. Грибов В.Д. Менеджмент: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2007.
2. Маклаков А.Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2009.
3. Локминов А.Н. Стратегический менеджмент / А.Н. Локминов: учеб. Пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
4. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
5. Зиновьев В.Н. Менеджмент: учеб. пособие / В.Н. Зиновьев, И.В. Зиновьева. – М.: Дашков и К°, 2014.

Секция 7

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НЕОБХОДИМОСТЬ УЧАСТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

© Квас Р.О.¹

Московский городской университет управления Правительства Москвы,
г. Москва

Развитие мировой экономики с технологической точки зрения оставляет свои отпечатки на экономику Российской Федерации. Чтобы соответствовать общемировым стандартам и в скором времени занять лидирующие позиции в области цифровых технологий, в России разработали инструменты для реализации долгосрочной политики. Данная статья обосновывает необходимость активного участия образовательных структур для целей цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, подготовка кадров, стратегическое планирование, общество знаний, эволюция технологий.

The development of the world economy from the technological point of view leaves its imprint on the economy of the Russian Federation. To meet global standards and soon take the leading positions in the field of digital technologies, Russia has developed tools for implementing long-term policies. This article justifies the need for active participation of educational structures for the purposes of the digital economy.

Keywords: digital economy, personnel training, strategic planning, knowledge society, technology evolution.

Ситуация, сложившаяся на сегодняшний день, когда в процессе развития современного общества сформировались серьезные проблемы организационного характера во всех сферах деятельности. Традиционные индустрии теряют свою значимость в структуре мировой экономики на фоне быстрого роста новых секторов, генерирующих кардинально новые технологии и новые потребности. Развивающиеся технологии создают новые рынки

¹ Студент-магистр направления «Управление государственными программами и проектами».

труда и вытесняют уже привычные профессии. В зоне риска оказываются привычные для современных условий труда профессии. Перераспределение людских ресурсов в оставшиеся и вновь образующиеся сферы потребует значительных усилий как со стороны государственных органов, выступающих в качестве организаторов процесса, так и образовательных структур, предоставляющих свои ресурсы для получения компетенций соответствующих вновь формирующимся новым укладам и условиям труда [1]. Закономерно предположить, что необходимы определенные изменения. Такие изменения, которые бы привели к оптимальной системе управления, способной оперативно отвечать на вызовы современного быстро меняющегося мира. Информационные технологии, в значительной степени определяют вектор развития различных отраслей в частности и общества в целом.

Опираясь на исследования в области развития современного общества, Указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 вступила в силу «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» (далее – Стратегия информационного общества). Целью Стратегии информационного общества является создание условий для формирования в Российской Федерации общества знаний. Этот нормативный правовой акт призван способствовать: развитию человеческого потенциала, обеспечению безопасности граждан и государства, повышению роли России в мировом гуманитарном и культурном пространстве, повышению эффективности государственного управления, развитию экономики и социальной сферы, а также формированию цифровой экономики [2].

Стратегия информационного общества – это долгосрочный нормативный правовой акт. Целеполагание в рамках долгосрочного планирования направлено в первую очередь на повышение стабильности экономической обстановки внутри государства. По рекомендации Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина в региональные и местные документы стратегического планирования необходимо внести изменения в соответствии со Стратегией информационного общества. А к ноябрю 2017 года должны были быть скорректированы документы стратегического планирования федерального уровня. Все это в совокупности вынуждает рассматривать Стратегию информационного общества как один из важнейших документов долгосрочного развития Российской Федерации на текущий момент.

Способствуя обеспечению одного из национальных интересов, обозначенных в Стратегии информационного общества, распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р [3] была утверждена Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (далее – Программа). Этот нормативный правовой акт направлен на создание условий для развития общества знаний в Российской Федерации, повышение благосостояния и качества жизни граждан нашей страны путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, улучшения доступности и качества государственных услуг для граждан, а также безопасности как внутри страны, так и за ее пределами.

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [2]. Так как информационные и коммуникационные технологии уже стали частью современных управленческих систем в отраслях экономики, сферах государственного управления, обороны страны, в безопасности государства и обеспечении правопорядка, можно с уверенностью говорить о скорой необходимости в высококвалифицированных кадрах.

Поскольку основная идея новой Программы в переводе процессов в цифровой формат, в скором времени произойдет полный отказ от традиционного бумажного носителя в качестве основы для различного рода соглашений, договоров, распоряжений и т.п. С 2011 года в Правительстве Москвы электронный документооборот официально заменил бумажный. Однако этот процесс до сих пор не завершен в полной мере: большинство рабочих документов дублируются в электронном и в бумажном виде, а распоряжения низшего порядка по-прежнему передаются на бумаге. По данным с Официального сайта Мэра Москвы ежедневно 2 900 000 пользователей электронного документооборота создают около 50 000 документов и 75 000 резолюций [4]. И это только один день и один город.

Естественно процесс оцифровки таких объемов данных не может пройти незаметно, поэтому внедрение в различные этапы любого производства цифровых технологий потребует как подготовки новых специалистов, так и переобучение тех, кто работает на данный момент. Однако возникает вопрос: в каких сферах специалисты будут востребованы?

Отвечать необходимо изучив долгосрочные документы стратегического планирования. Так, в соответствии с Программой, основными прорывными и перспективными направлениями являются технологии и платформы в областях: больших данных, нейротехнологий и искусственного интеллекта, систем распределенного реестра, квантовых технологий, новых производственных технологий, промышленного интернета, компонентов робототехники и сенсорики, а также технологий беспроводной связи и технологий виртуальной и дополненной реальности [3].

В условиях цифровой экономики преимущество будут получать те, кто успешно работает с такими цифровыми технологиями, а в перспективе и разрабатывает их. Уже сейчас в российских школах появляются такие предметы как робототехника, современные технологии. А наиболее продвинутые образовательные учреждения оснащаются 3D принтерами, сканерами, высокотехнологичной исследовательской аппаратурой [6]. Нет сомнений в том, что подобные изменения позволят развить потенциал молодого поколения и достичь нового уровня информационного общества.

Есть и проблема в цифровой экономике для государства. В первую очередь это технологическая безработица. В ситуации, когда ставка идет в первую очередь не на человека, а на машину, количество занятого населения будет стремительно сокращаться. В этом специфическая особенность цифровых технологий: возможность массового использования. Для примера возьмем небольшой ряд эволюции технологий. Использование человеческой силы было заменено на использование силы лошадей. Однако здесь люди перешли из категории тягловой силы в управляющую, то есть возникла профессия извозчик. Помимо этого возникло огромное количество профессий, связанных с обеспечением развития работоспособности и функциональности лошадей: конюхи, врачи-ветеринары, берейторы и т.п.

С начала по середину XX века лошадиные виды работ активно заменялись механическими: поля стали пахать тракторы, людей перевозить маши-

ны. Даже в военной сфере конницу постепенно вытесняли моторизованные войска. Но и здесь, несмотря на вытеснение способа выполнения работ, человек не становился менее занятым. Наоборот, взамен извозчиков возникли шоферы и трактористы. В военном деле в бою стали участвовать танкисты и мотоциклисты. А обслуживать этот многочисленный технический парк стали механики.

Сейчас может случиться так, что такого количества работников не потребуется. Беспилотные автомобили, которые уже сейчас тестируются крупными сетевыми компаниями, такими как Google и Tesla Motors, не нуждаются в водителях [5]. А если сервисный центр для ремонта полностью автоматизирован, то не нужны в большом количестве и механики. Привычные рабочие специальности, такие как бухгалтер или юрист, могут в своем большем функционале быть заменены программным обеспечением.

На этом этапе государство должно принять решение: или консервировать экономическую систему и запрещать технологии, например, беспилотных автомобилей, и сохранять рабочие места для водителей, или включиться в борьбу за обладание новейшими технологиями, чтобы стать новым центром развития и обеспечить занятость там. В случае первого выбора государству достается позиция отстающего, что непременно скажется в будущем, когда технологии все же доберутся до обычного образа жизни. Выбор технологического совершенствования гораздо более подходит стране, которая готова развиваться в долгосрочной перспективе.

Что же остается в такой непростой ситуации? Для человека, желающего оставаться востребованным в условиях развивающейся цифровой экономики, – учиться, а для государства – предоставить все возможные условия для обучения граждан. Именно поэтому подготовка и переподготовка кадров высшими образовательными учреждениями является актуальной проблемой.

Поскольку подготовка высококвалифицированных специалистов возлагается в первую очередь на институт высшего образования, к таким учебным заведениям требуются новые стандарты. Для того чтобы соответствовать условиям цифровой экономики образовательным учреждениям необходимо:

- 1) реализовывать просветительские проекты, направленные на обеспечение доступа к знаниям, достижениям современной науки и культуры;

- 2) совершенствовать механизмы обмена знаниями;
- 3) обеспечивать условия для научно-технического творчества, включая создание площадок для самореализации представителей образовательных и научных организаций;
- 4) использовать и развивать различные образовательные технологии, в том числе дистанционные, электронное обучение, при реализации образовательных программ;
- 5) осуществлять разработку и реализацию партнерских программ образовательных организаций высшего образования и российских высокотехнологичных организаций, в том числе по вопросу совершенствования образовательных программ [2].

Таким образом, активное участие образовательных структур в подготовке кадров для будущего эффективного функционирования в условиях цифровой экономики позволит добиться в Российской Федерации общества знаний.

Список литературы:

1. Веселицкий О.И. Роль вузов в реализации программы «Цифровая экономика» // Сборник научных трудов XVIII Международной научно-практической конференции «Применение технологий «IC» для развития компетенций цифровой экономики».

2. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 15 мая 2017. – № 20. – Ст. 2901.

3. Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 7 августа 2017. – № 32. – Ст. 5138.

4. Электронный документооборот [Электронный ресурс] // Официальный сайт Мэра Москвы. – Режим доступа: www.mos.ru/city/projects/edo/.

5. Беспилотные автомобили: как будет выглядеть наше будущее? [Электронный ресурс] / Р. Кетлан-Джонс // BBC Русская служба. – Режим доступа: <http://www.bbc.com/russian/features-39057596/>.

6. В школах появятся астрономия, робототехника и уроки труда по новым технологиям [Электронный ресурс] // Официальный сайт НТВ. – Режим доступа: <http://www.ntv.ru/novosti/1921603/>.

7. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // Российская газета. – 3 июля 2014. – № 146.

Секция 8

ФИНАНСОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

РОЛЬ МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ БЮДЖЕТНОГО ФЕДЕРАЛИЗМА

© Арутюнян О.К.¹

Администрация Президента Республики Армения,
Республика Армения, г. Ереван

Автор рассматривает некоторые аспекты и особенности межбюджетных отношений в условиях бюджетного федерализма. Данная статья посвящена основной роли межбюджетных отношений в Республике Армения.

Ключевые слова: межбюджетные отношения, бюджетный федерализм, рыночные отношения, налоговая политика, бюджетная структура, налоговые льготы, местное самоуправление, доходы, расходы, финансовая поддержка.

В условиях перехода к рыночным экономическим формам резко возросла и продолжает расти роль местных финансов в финансовой системе страны, из-за чего возрастает роль местных бюджетов. Местные финансы имеют своеобразную роль в развитых странах, т.к. они становятся активной частью финансовых ресурсов государства. В этом случае на первый план выходят сложности, из которых наиболее важными являются:

- какие подходы применить при формировании системы бюджетного федерализма?
- как осуществить справедливое распределение доходов и расходов на различных уровнях бюджетов?
- как определить направленность целей бюджетного регулирования, которая должна быть осуществлена на конкретном бюджетном уровне?
- как достичь единой направленности на всех уровнях бюджетной политики?

¹ Начальник отдела экономической и социальной безопасности, доктор, профессор экономических наук.

Выделяют американский, германский и канадский модели бюджетного федерализма. Американская модель строится на основе штатов, имеющих достаточно большую самостоятельность. Часто его рассматривают как классическую модель бюджетного федерализма. В США отсутствует горизонтальная система распределения доходов по долям. Выделение субсидий штатам обусловлено объемами долевого финансирования со стороны местных властей и властей штата. Такая политика не способствует социально-экономическому сглаживанию неравномерностей между различными регионами, а наоборот, способствует развитию богатых штатов. Канадская модель, в основном, повторяет американскую. Есть налоги как общего назначения, так и индивидуальные налоги для различных уровней власти.

Действующая конституция ФРГ обязывает сглаживать неравномерности финансовых возможностей общин. Это осуществляется путем ежегодного издания законов на низших ступенях, которые и определяют в финансовых поступлениях долю финансового сглаживания общин. Применяют следующие виды налогов: подоходный налог, налоги корпораций, промысловый налог и налог с оборота. Посредством финансового сглаживания приводят к балансу доходы и расходы бюджета общины, что и позволяет финансировать деятельность центральных и местных органов власти.

Финансовые поддержки субъектам ФРГ, в основном, бывают общего, дополнительного и целевого назначения. Примечательно, что объем финансовой поддержки общего назначения зависит от числа населения и особых расходных направлений (например, детские сады, школы и др.). В основном, они связаны с определенными задачами и могут быть израсходованы по усмотрению общины, исходя из конкретного социально-экономического состояния общины. Если в общинах нет возможности целиком покрыть дефицит бюджета за счет финансовой поддержки общего назначения, то применяется финансовая поддержка дополнительного назначения. Их сущность состоит в том, что они не связаны с определенными целями и обусловлены отсутствием в общине иных источников доходов.

В случае целевых финансовых поддержек общины могут их использовать для конкретных целей и по намеченным направлениям. В этом случае, как будто, игнорируется самостоятельность данной общины, т.к. при реали-

зации целевых финансовых поддержек расходы направления устойчивы и община непосредственно осуществляет заказ государства.

Одной из основных характеристик государств с федеративным устройством считается деятельность как федерального правительства, так и правительств его субъектов в соответствии с базовой ориентированностью экономической политики. Другими словами, если деятельность центральной власти направлена на сокращение государственных расходов, то вся региональная политика должна быть направлена на сокращение бюджетных расходов субъектов, входящих в состав федерации. Но установление такого баланса в странах пережившим переходный период – это очень сложная задача, для решения которой необходимо найти единственный компромиссный вариант между свободными рыночными федеральными тенденциями и стремлением к централизации в условиях глубокого кризиса. В частности, установление новых межбюджетных отношений в соответствии с рыночной экономикой, основанная на принципах бюджетного федерализма, явилось ключом к успеху осуществляемых реформ.

Сущность бюджетного федерализма раскрывается в следующих четырех принципах:

- 1) единство общегосударственных выгод и выгод населения как основа баланса выгоды властей на всех уровнях по линии бюджетных вопросов;
- 2) совмещение принципов централизации и децентрализации в случае ограничения налоговых прав, распределения расходов и доходов и перераспределения последних в бюджеты субъектов государства;
- 3) высокая степень самостоятельности бюджетов и ответственность органов власти на любом уровне с точки зрения баланса бюджетов, которая вытекает из налогового потенциала данного региона или общины, принимая во внимание, предоставление налоговой инициативы органам местного самоуправления;
- 4) активное участие органов местного самоуправления в формировании и осуществлении налоговой политики государства, включая также и межбюджетные отношения.

Отметим, что в случае действенности вышеуказанных принципов как единой целой возможно обеспечить бюджетный федерализм. По Игудину –

это все можно охарактеризовать, как система, действующая на общих принципах формирования и реализации бюджетной политики государства, ограничения налоговых прав, распределения и перераспределения доходов и расходов между центральной властью и органами местного самоуправления, исходя из единых выгод как государства, так и населения конкретного региона.

О втором принципе из вышеназванных четырех принципов бюджетного федерализма свое мнение высказали, в частности, Р. Боудвей, М. Кин, Берг. Согласно Боудвею, в настоящее время, децентрализация налоговых прав в федеративном государстве приносит как пользу, так и вред. Он показывает наличие горизонтального внешнего фискального эффекта, которую связывает с высокой степенью децентрализации налоговых прав.

Интересную точку зрения совместно выдвинули Р. Боудвей, М. Кин, отмечая, что нельзя считать децентрализацию расходных прав более продуктивной, чем децентрализацию налоговых прав, т.к. определение как налоговых, так и расходных юрисдикций является законодательной задачей и может быть отрегулирована в поле бюджетного федерализма.

По мнению Берга, финансирование работ и предоставляемых услуг за счет бюджетов различных уровней управления, необходимо выполнять за счет одного бюджета, по принципу «один расход – один бюджет», потому что противоположное противоречит конституционному принципу разграничения юрисдикций различных уровней власти и вытекающих отсюда расходов.

В контексте вышеуказанного считаем более важным и целостным ту точку зрения, где более четко определены основные приближения при формировании бюджетного федерализма. Это:

- 1) формирование бюджетной структуры на основе административно-территориального деления;
- 2) законодательное закрепление налоговых и расходных юрисдикций бюджетов;
- 3) повышение налоговой эффективности;
- 4) закрепление за нижестоящими бюджетами таких видов налогов величина которых не зависит от результатов хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов или зависит от экономической политики, которую проводит орган управления власти данной ступени;

- 5) определение законодательным органом минимальных и максимальных величин налогов базы налогообложения и процентных ставок, закрепленных за нижестоящими бюджетами, как и налоговых ставок других поступлений, а в промежутке между ними определение нижестоящими органами власти конкретной величины базы налогообложения, процентных ставок и налоговых ставок;
- 6) повышение эффективности бюджетных расходов;
- 7) законодательное определение единицы работ и предоставляемых услуг бюджетами всех уровней управления власти, а также их объемов;
- 8) исключение софинансирования работ и предоставляемых услуг, осуществляемых за счет каждого бюджета на разных уровнях управления власти.

Положение бюджетного федерализма ориентируется на комбинирование двух взимодополюющих тенденций:

- соперничество на рынке социальных услуг между региональными органами (в том числе, общинами);
- выравнивание условий вышеуказанного соперничества и обеспечение минимальных общенациональных стандартов на территории всей страны.

Таким образом, бюджетный федерализм выступает как один из сложных направлений экономических реформ, который включает в себя экономические, финансовые и политические отношения.

Нужно отметить, что реформа межбюджетных отношений на начальном этапе перехода к рыночным отношениям в странах с федеративным устройством осуществлялась в сложных условиях, когда до сих пор полноценно не задействован механизм, присущий демократической стране с рыночной экономикой. В кризисных ситуациях часто возникает необходимость централизовать экономическую и политическую власти. Очевидно, что с этой точки зрения, в условиях бюджетной системы унитарного государства, центральная власть имеет более мало ограниченную возможность для осуществления жесткой политики финансового оздоровления. Что касается союзной бюджетной системы, то централизация налогово-бюджетной системы очень сложна.

После распада СССР, в образовавшихся независимых государствах, сформировалась налогово-бюджетная система совершенно иного характера. В особенности, экономические и политические реформы стали причиной перестройки отношений между различными уровнями бюджетной системы. Нормативными актами о принципах формирования бюджетной, налоговой систем и системы местного самоуправления, а позже и принятыми также законами были положены основы регулирования правового поля этих областей. Последний, соответственно требованиям рыночной экономики, имел решающую роль в деле формирования бюджетного федерализма. Но в начальной стадии перехода к рыночным отношениям, в условиях политического и экономического кризиса, эволюционное развитие межбюджетных взаимоотношений вышло за рамки законодательного регулирования и это происходило в довольно спокойном режиме, неся в себе влияние политических позиций, споров и взаимосогласий между центральными и региональными властями и группами.

Как показывает опыт постсоциалистических стран, децентрализация бюджетной системы считается общей тенденцией на начальном этапе перехода к рыночным отношениям. Слабый контроль этого процесса, отсутствие целевых положений бюджетных реформ, давление со стороны органов регионального и местного самоуправления на центральную власть привели к углублению неравномерности между уровнями бюджетной системы.

В рамках федеративного управления это состояние было нестабильным и время от времени различные регионы, например в РФ, предприняли шаги по улучшению своего положения в бюджетной иерархии путем требований к центральным властям по предоставлению им автономии или принятием решений по прекращению бюджетных отчислений в федеральный бюджет. На начальном этапе перехода к рыночной экономике, высокая степень политизированности и непредсказуемость межбюджетных отношений имели отрицательное влияние на состояние бюджетной системы и ограничили возможности федерального правительства по осуществлению реформ, установлению финансовой стабильности и взиманию налогов.

В странах, которые перешли на рыночные отношения, децентрализация бюджетной системы началась в 1990-х годах и окончилась в 1997-1998-х годах. В частности, в РФ массовая децентрализация бюджетной системы за-

кончилась в 1993 г. Относительная стабильность политического состояния и укрепление позиций федеральной центральной власти дали возможность в 1994 г. осуществить реформы, касающиеся в прошлом незавершенных межбюджетных отношений. Особенно подчеркиваем то, что региональным органам оставили право утверждать ставки на доходы организаций и введение этих сборов в региональные бюджеты. Были сделаны первые шаги по установлению единого пропорционального распределения основных федеральных налогов между уровнями бюджетной системы. Основываясь на объективных основах, были разработаны и применены нормативно-расчетные методы распределения федеральных трансфертов поддержки, и, в результате, сформировался фонд финансовой поддержки субъектов федерации. Таким образом, в РФ была заложена модель бюджетного федерализма, соответствующая рыночной экономике.

Результаты проведенных реформ на этом этапе были неоднозначными. Самым тревожным фактором было то, что в 1994 г. невозможно было достичь разумного выравнивания в бюджетной системе между субъектами федерации. Федеральные органы не имели надежной базы для определения реально необходимых субъектам финансовых ресурсов, что и привело к искусственному увеличению запроса о финансовой помощи со стороны органов федерального управления. Основными препятствиями в становлении российского бюджетного федерализма явились слабая корректировка прав и инструментов реализации разделения между органами власти различных уровней, отсутствие стабильной нормативно-правовой базы, динамическая неопределенность при пропорциональном распределении доходов и расходов между ступенями бюджетной системы. В РФ применили конституционную модель бюджетного федерализма, т.к. именно конституция определяет такие общие принципы бюджетной системы, как разграниченность, ограниченность и самостоятельность бюджетов всех уровней. Особенным звеном конституционной модели бюджетного федерализма является совместные бюджетные и налоговые юрисдикции федерации и его субъектов. С одной стороны, они совместно ограничивают юрисдикции центра и регионов, а с другой стороны утверждают их взаимную связь и взаимозависимость, определяя единство бюджетной и налоговой систем. Согласно конституции, действуют три системы налогообложения, но не предусматривают полное раз-

деление бюджетной и налоговой систем, т.к. федерация и ее субъекты совместно действуют экономической, налоговой базой, в виде государственной собственности на земельные, водные и другие природные ресурсы. Для регионального развития предусмотрены также федеральные фонды, следовательно, возникают межбюджетные связи и взаимосвязанная деятельность налоговых систем.

Таким образом, изучение опыта РФ подтверждает, что, во всяком случае, существуют конституционные основы эффективной модели бюджетного федерализма. Однако, ее сущность довольно сложна и представляет из себя взаимодействие экономических и политических интересов структуры и уровней власти государства, которая посредством налоговой системы, уплат, сборов и бюджетных дотаций и расходов направлена на формирование, распоряжение, распределение и использование денежных ресурсов населения. Именно в рамках этой системы осуществляется процесс финансового оборота внутри государства, который выражается посредством особенных финансовых оборотов бюджетных денежных ресурсов между их источниками, органами власти и субъектами, распоряжающимися ресурсами.

Список литературы:

1. Арутюнян О.К. Бюджет общины: вопросы составления и выполнения. – Ереван, 2003.
2. Арутюнян О.К. Проблемы бюджетного процесса и оценки финансовой устойчивости в системе местного самоуправления. – Ереван, 2007.
3. Арутюнян О.К. Бюджетирования в системе публичного управления. – Ереван, 2011.
4. Подпорина И. Современные проблемы бюджетного регулирования // Экономист. – 1998. – № 7.
5. Берг О. О программе развития бюджетного федерализма в Российской Федерации на период до 2005 года // Вопросы экономики. – 2002. – № 5.
6. Марченко Г.В., Мачульская О.В., Финансовые механизмы межрегионального выравнивания. – Финансы и кредит, 2000.
7. Лексин В., Швецов А., Бюджетный федерализм в период кризиса и реформ // Вопросы экономики. – 1998. – № 3.

8. Игудин А.Г., Попанова Н.А. Некоторые проблемы межбюджетных отношений в Германии и России. – Финансы, 1999.

9. Игудин А.Г. О принципах реформирования в Российской Федерации // Финансы. – 1998. – № 8.

10. Федеральный закон от 26 марта 1998 г. N 42-ФЗ «О федеральном бюджете на 1998 год».

11. Boadway R., Recent Developments in the Economics of Federalism in: Canada: The State of the Federation 1999/2000. Toward a New Mission Statement for Canadian Federalism. Lazar H. (ed.). Queens University (Kingston, Ont.), Institute of Intergovernmental Relations, 2000.

12. Boadway R., Keen M., Efficiency and the Optimal direction of Federal State Transfers. International Tax and Public Finance, vol. 3, 1996.

Секция 9

***ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ,
ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ***

ВЗАИМОСВЯЗЬ ВОЗМОЖНЫХ ПОТЕРЬ С ЗОНАМИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО РИСКА

© Измалкова И.В.¹

Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Липецк
Среднерусский институт-филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте РФ

В статье рассмотрено взаимосвязь возможных потерь с зонами возникновения предпринимательского риска.

Предпринимательская деятельность всегда связана с потерями и риском. Задачу, которую должен ставить перед началом деятельности, хозяйствующий субъект, состоит в определении верного решения по определению объема потерь в соответствии с зонами образования риска предпринимательской деятельности хозяйствующего субъекта.

Ключевые слова: предпринимательский риск, возможные потери, зоны риска.

Осуществления предприятия в любой сфере деятельности всегда связано с потерями и риском, который принято называть предпринимательским.

Экономическая и правовая культура хозяйствующего субъекта, как особого социально-психологического типа хозяйственника, выражается в определенном отношении к риску. Неприятие риска по сути означает прекращение любой деятельности. Одновременно умение своевременно учитывать риски повышает конкурентоспособность хозяйствующих субъектов и стимулирует их к инновационной деятельности [1].

Существуют несколько областей предпринимательского риска (зон риска), в которые может попасть хозяйствующий субъект в процессе своей деятельности.

¹ Старший преподаватель кафедры «Бухгалтерский учет, аудит, статистика» Финансового университета при Правительстве РФ (Липецкий филиал), аспирант ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте РФ (Среднерусский институт-филиал), специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства).

Риск – категория экономической направленности, связанная с форсированием неопределенности в предпринимательской деятельности хозяйствующего субъекта и возникает на случайных оценках свершения определенного результата: положительного и отрицательного.

Предпринимательская деятельность включает некоторую долю риска, которую должен взять на себя хозяйствующий субъект, и при этом установить сущность и объемы этого риска.

Предпринимательский риск, возникает при любых видах деятельности: производство продукции (услуг), и ее реализации, торговля, приобретение и продажа ценных бумаг и т.д.

Главным допущением предпринимательского риска является присутствие разных вариантов решения тех или иных вопросов в развитии и эффективном развитии хозяйствующего субъекта.

В контексте рискологии, центральное место в деятельности хозяйствующего субъекта признаются анализ и прогнозирование возможных потерь средств: невольных, неожиданных, но допустимо возникших, образовавшиеся благодаря отклонению от предположенного хода действия.

В предпринимательской деятельности хозяйствующего субъекта могут быть потери, которые можно разделить на материальные, трудовые, финансовые, потери времени и денежные (рисунок 1).

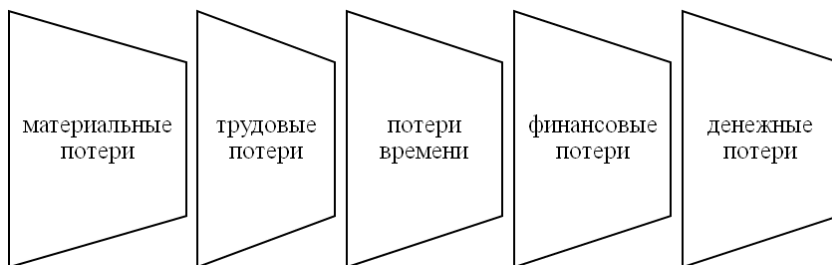


Рис. 1. Виды возможных потерь

Материальные виды потерь выражаются в прямых потерях внеоборотных и оборотных активов или различных возникших непредвиденно дополнительных затратах.

Трудовые потери являются утратами трудового периода, инициированными беспорядочными, внезапными факторами.

Потери времени попадают в случае, если ход производственно-торговой работы проходит медлительнее, нежели запланировано.

Финансовые потери формируются как непосредственный финансовый вред, взаимосвязанный с непредвиденными платежами, выплатой штрафов, уплатой налогов, утратой средств, размещенных на расчетных и валютных счетах и ценных бумаг.

Специальные разновидности денежного вреда сопряжены с стагнацией экономики: инфляция, изменение валютного курса рубля, дополнительное изъятие налогов в местный бюджет.

Не тайна, что в каждой деятельности зачастую имеется угроза потерь, связанная с денежными средствами, вытекающая из особенностей тех или иных хозяйственных операций.

Хозяйствующим субъектам следует обладать способностью установить допустимый риск принимаемого решения, а так как эти решения носят альтернативный вид, то необходимо рассчитать степень риска для всех вариантов предусмотренных решений, чтобы выбрать более оптимальный вариант. Для расчета степени предпринимательского риска, необходимо установить зоны риска в зависимости от вида и величины потерь.

Размеры потерь в предпринимательской деятельности формируются с помощью оценки по качеству и количеству. В процессе качественной оценки ограничиваются выделением возможных зон риска. В частности, с учетом концепции приемлемого риска и возможных результатов предпринимательской деятельности, обычно выделяют четыре зоны (рисунк 2) [2].

Область, в которой потери не ожидаются, обозначают как безрисковую зону: относятся нулевые или отрицательные потери (превышение прибыли).

Под зоной допустимого риска подразумевают сферу, в границах которой определенный тип работы оставляет собственную финансовую рациональность. Граница ее отвечает степени потерь, равному расчетной прибыли от предпринимательской деятельности.



Рис. 2. Зоны предпринимательских рисков

Следующую зону риска называют опасной или критической: характеризуется возможностью потерь, превышающих величину ожидаемой прибыли, вплоть до величины полной расчетной выручки от предпринимательской. Данную зону можно еще охарактеризовать как опасностью потерь, которые заведомо превышают ожидаемую прибыль и в максимуме могут привести к невозмещающей потере всех денежных и не денежных активов, вложенных хозяйствующим субъектом в дело, что приведет к убыткам в сумме всех расходов.

Зона катастрофического риска представляет собой потери, которые по своему объему превышают критический уровень и на пике могут дойти до величин, равной всему состоянию имущества хозяйствующего субъекта.

К катастрофическому следует относить вне зависимости от имущественного или денежного ущерба риск, связанный с прямой опасностью для жизни людей или возникновения экологических катастроф, способный привести к краху, банкротству хозяйствующих субъектов, их закрытию и распродаже имущества.

Вероятности определенных уровней потерь являются важными показателями, позволяющими высказать суждение об уровне ожидаемого риска и его приемлемости, сформировать систему мер по управлению ими [3]. За основу установления области риска целесообразно принять долю активов хозяйствующего субъекта, которую она теряет в результате своей деятельности.

Зависимость между определенными размерами потерь и вероятностью их возникновения, находит выражение в строящейся кривой вероятностей

возникновения определенного уровня потерь, лежащей в основе оценки зон рисков (рисунок 3).

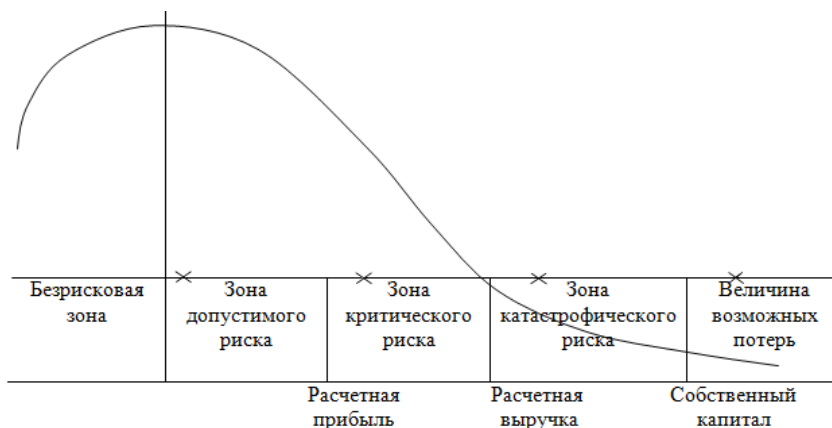


Рис. 3. Схема границ и зон риска

Для построения кривой вероятностей возникновения определенного уровня потерь (кривой риска) применяют различные методы: статистический; анализ целесообразности затрат; экспертных оценок; аналитический; метод аналогий.

Наиболее часто используют три метода[4]:

- статистический;
- экспертных оценок;
- аналитический.

Главное в статистическом методе это изучение статистики потерь и прибылей, имевших место на этом либо подобном по схожести производстве, устанавливаются размер и частота обретения либо другой индустриальной экономически передачи силы, составляется максимально более в совершенной по весу мере вероятно позволительный прогноз на будущее. Основными инструментами являются – вариация, дисперсия и среднее квадратическое отклонение [4].

Уровень риска, при этом, может быть измерена двумя критериями: средним ожидаемым значением и колеблемостью (изменчивостью) возможного результата.

Этот метод апробирован на практике работы многих хозяйствующих субъектов. Однако его применение характерно для крупных фирм и компаний. Предприятия же малого и среднего бизнеса не имеют возможностей его использовать.

Метод экспертных оценок обычно реализуется путем обработки мнений опытных предпринимателей и специалистов. Он отличается от статистического лишь методом сбора информации для построения кривой риска [5].

Данный метод подразумевает сбор и исследование оценок, изготовленных разными экспертами (данным хозяйствующим субъектом либо экспертами из вне) вероятностей появления разных ярусов потерь.

Оценки при этом базируются на учете всех обстоятельств финансового риска, а еще статистических информационных сведений. .

Реализация метода экспертных оценок на много осложняется, если суммарное число нормативов оценки невелико.

Построение кривой риска с использованием аналитического метода, максимально сложно, так как лежащие в базе его составляющие теоретической концепции игр может быть доступны только небольшому числу экспертам [6].

На практике чаще употребляется подвид аналитического методики – экспертный анализ чувствительности модели.

Анализ чувствительности модели состоит из надлежащих поступательных движений:

- выбор главного норматива, условно сравнительно которого и делается оценка чувствительности (внутренняя норма доходности, чистый доход и т.п.);
- выбор обстоятельств (уровень инфляции, высота уровня состояния индустриальной политики и др.);
- расчет величин главного норматива на различных шагах воплощения программного замысла (закупка сырья, создание и реализация, транспортировка, вложения во внеоборотные активы и т.п.).

При использовании данного подvida выстраиваются диаграммы, отражающие зависимость общепризнанных выбором результирующих характеристик от величины начальных характеристик. Сравнивая между собой по-

лученные данные, определяются основные показатели, в основном влияющие на оценку доходности проекта.

Существующие методы построения кривой вероятностей появления определенного уровня потерь не совершенно равноценны, но, дают возможность сделать ориентировочную оценку величины предпринимательского риска.

В взаимосвязи от состояния, хозяйствующий субъект может, быть в одной из вышерассмотренных зон, при этом находиться в состоянии упадка разной величины, которая будет влиять на методы выхода в рамках института несостоятельности.

Таким образом, прежде чем решиться о рисковом вложении средств, хозяйствующий субъект обязан: квалифицировать максимальный объем потерь по определенному риску или группе рисков; сравнить его с величиной размера вкладываемого капитала; сравнить его со всеми своими финансовыми фондами (материальным состоянием) и определить, не приведут ли потери к банкротству (несостоятельности).

Список литературы:

1. Батыщева В.Р., Вилисова М.Л. Характеристика основных методов снижения предпринимательского риска // Инновационная наука. – 2016. – № 12.
2. Башев Д.В. Методические подходы к оценке рисков хозяйствующего субъекта как основа принятия управленческого решения // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2006. – № 4.
3. Фирсова, О.А. Управление рисками организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.А. Фирсова. – Режим доступа: <http://nauka2020.Ru/Firsova2221012.pdf>.
4. Бурдина А.А. Влияние рисков на конкурентоспособность предприятия [Электронный ресурс] // Экономический анализ: теория и практика. – 2006. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-riskov-na-konkurentosposobnost-predpriyatiya>.
5. Статистический анализ финансовых рисков: учебно-методическое пособие / Сост. В.Е. Балабаев; Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2015. – С. 9.

6. Данелян Тэя Яновна Формальные методы экспертных оценок [Электронный ресурс] // Статистика и экономика. – 2015. – № 1. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formalnye-metody-ekspertnyh-otsenok>.

РОССИЙСКИЙ ОПЫТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

© Попова О.Ю.¹

Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М.Ф. Решетнева, г. Красноярск

В настоящее время крайне важно уделять такому эффективному инструменту реализации управления, как прогнозирование и диагностика. Именно поэтому в данной статье проведен анализ актуального вопроса российского опыта диагностики и прогнозирования финансового состояния металлургических предприятий.

Ключевые слова: прогнозирование, диагностика, металлургия, планирование, финансовое состояние, финансы.

Результативность управления финансовой и хозяйственной деятельностью организаций металлургии показывается в данных их функционирования. В отрасли металлургии Российской Федерации развитие осуществляется в русле мирового восстановления после кризиса, что обуславливается значимой ориентированностью на экспортные рынки.

В мировой отрасли металлургии до сих пор продолжается посткризисное восстановление. При этом по нескольким ценовым и производственным показателям достигаются уровни лучшего года.

Отрицательное воздействие на увеличение промышленного производства все еще продолжают оказывать неудовлетворительное финансовое состояние организаций промышленного производства, недостаточный внутренний и внешний спрос на продукцию промышленности, заниженный уровень инвестиций в промышленное производство.

¹ Студент магистратуры кафедры Международного бизнеса Инженерно-экономического института.

Оживление мировых рынков приводит к повышению спроса и мировых цен на главные цветные металлы, что считалось основой для роста внутренних цен в России. Это помогло улучшить финансовые и экономические показатели организации и повысить результативность производства. За последние месяцы в цветной металлургии можно увидеть устойчивый рост количества производства и загрузки имеющихся мощностей, в первую очередь по базовым первичным металлам. Совместно с этим стоит отметить, что сохраняется подавленное состояние инвестиционных процессов в отрасли.

Помимо всего вышеперечисленного стоит отметить, что сокращение производства на заводах в России предопределяется сокращением спроса и производится в плановом порядке, в первую очередь на неконкурентоспособных мощностях.

Положительное воздействие на производственные и финансовые показатели отрасли оказывает улучшение конъюнктуры мировых рынков: повышение спроса и стоимости на товары металлургических организаций. При учете высокой зависимости многих российских компаний металлургии от займов, постепенное сокращение ставок кредитования и открытие кредитных линий также благоприятно сказались на работе металлургов. Тем не менее, при сравнении показателей предыдущих лет, можно сказать, что финансовое состояние металлургической отрасли в Российской Федерации находится пока далеко от стабильного.

В нынешних условиях ведения бизнеса довольно понятно, что организации и фирмы для выживания и сохранности долгосрочной конкурентоспособности обязаны непрерывно корректировать собственную работу при учете требований окружающей действительности. Новые условия ведения бизнеса предполагают непрерывную готовность к изменениям.

Внешняя среда компании изменяется все быстрее и более непредсказуемо. Однако при этом, любое изменение несет не только угрозы, но и новые возможности для достижения последующего успеха в бизнесе.

Компания обязана обладать возможностью к грамотной и быстрой трансформации структуры собственного бизнеса, непрерывно осуществлять адекватные стратегические и быстрые изменения. Важность финансового оздоровления многих предприятий в России вызывается кардинальным изменением условий хозяйствования, переходом от командных и административных способов функционирования к новым методам на рынке.

В практической деятельности антикризисного управления применяются разные методические подходы, которые помогут разрешить проблемы оздоровления компании. Первостепенная задача финансового оздоровления организаций в рамках активной стратегии представляет собой освоение новых сбытовых рынков, в обеспечение которых будут реализованы мероприятия по проведению маркетинга. Освоение новых сбытовых рынков происходит, как благодаря продвижению на новые территориальные рынки классических товаров, так и за счет освоения новых товаров для выхода на новые рынки. Эти два направления влекут за собой решение задачи роста качества производимых товаров.

Таким образом, финансовый анализ помогает выявить болевые точки, а в последующем заставить провести более детальный анализ компании. Информация, которая была получена в следствие анализа, позволяет руководителям компании принимать эффективные меры, которые смогут помочь избежать кризиса компании и восстановить ее платежеспособность.

Список литературы:

1. Абрютин М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. – М.: Дело и сервис, 2014. – 312 с.
2. Богдановская Л.А. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности. – Минск: Высшая школа, 2014. – 265 с.
3. Бочаров В.В. Финансовый анализ. – СПб: Питер, 2013. – 278 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА И ЭКОНОМИКИ В РФ (В РАЗРЕЗЕ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)

© Рогова Е.А.¹

Российский государственный социальный университет, г. Москва

В современной российской экономике система государственных (муниципальных) закупок является неотъемлемым и в силу законодательства обя-

¹ Студент.

зательным элементов управления и призвана выполнять не только функции обеспечения общественных потребностей, но и функции государственного регулирования экономики. Современный этап развития национальной хозяйственной системы нашей страны связан с постоянным поиском новых методов управления, способных обеспечить эффективное функционирование как всего экономического механизма, так и отдельных регионов, отраслей, комплексов, предприятий в сложных, динамично изменяющихся условиях рыночной среды, формирующие новые требования к стратегии и тактике хозяйственного поведения. Эффективность рыночного механизма в целом зависит от наличия оптимальной нормативно-правовой базы, разветвлённой рыночной инфраструктуры, благоприятного инвестиционного климата, устойчивых производственно-технологических и хозяйственных коммуникаций. Принимая во внимание, что сегодня, особенно с расчетом на сложное экономико-политическое положение нашей страны, центральное место занимают меры государственного регулирования, преобразующиеся вслед за масштабными трансформациями в экономической базе РФ и ее субъектов. Это требует качественного изменения институтов государственного регулирования, инструментов и методов реализации государственных функций, в т.ч. институтов и механизмов системы государственных (муниципальных) закупок в целях развития ее как неотъемлемой части общественного регулирования, обеспечивающей эффективное управление государственными ресурсами, как на федеральном, так и регионом уровне.

Для формирования эффективного механизма закупочной деятельности, который позволит стимулировать развитие промышленного комплекса страны и ее регионов, необходимо развитие цивилизованной торговли на рынке товаров, работ и услуг для государственных и муниципальных нужд, а также соблюдение баланса экономических интересов и законных прав заказчиков и поставщиков. Данный подход позволит более качественно исполнять принятые на себя государством обязательства, развивать рынок по принципу открытой и прозрачной конкуренции, а также эффективно расходовать бюджетные средства. Тот факт, что цели и применяемый органами государственной власти механизм размещения государственного (муниципального) заказа между субъектами частного сектора оказывает самое прямое воздействие на конкуренцию производителей соответствующих товаров, работ и услуг.

Оценивая влияние процессов размещения государственных (муниципальных) заказов на развитие промышленного комплекса (и страны, и региона), целесообразно учитывать мультипликативность эффекта стимулирования развития промышленных отраслей. Каждый конкретный государственный (муниципальный) заказ на поставку товаров, оказания услуг и выполнения работ так или иначе дают дополнительные объемы производства промышленным организациям: во-первых, когда заказы размещаются непосредственно на поставку промышленных товаров, а во-вторых, когда учитывается мультипликативный эффект контрактной системы. Традиционно, это государственные (муниципальные) заказы на выполнение строительных работ. В целом, исполнение контрактов по совокупным заказам приводит к включению в него организаций ряда промышленных отраслей, поставляющих продукцию, необходимую для исполнения данных контрактов.

Закупка продовольствия учреждениями для нужд Иркутской области осуществляется как в рамках Федерального закона № 44-ФЗ, так и в соответствии с Федеральным законом № 223-ФЗ. Закупка продуктов питания проводится посредством конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), таких как: конкурс с ограниченным участием, электронный аукцион, запрос котировок, так и путем закупок у единственного поставщика.

Основными областными заказчиками продуктов питания являются учреждения, подведомственные министерствам здравоохранения, образования, социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

Закупки на поставку продуктов питания для областных нужд в 1 квартале 2017 г. проводились как Министерством, так и заказчиками самостоятельно. Всего за отчетный период для областных нужд было объявлено 689 процедур (701 лот) на поставку продуктов питания конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в рамках Федерального закона № 44-ФЗ на общую сумму 219 301 055,59 руб. (что на 36 % меньше, чем по итогам 1 квартала 2016 г.). Конкурентные процедуры закупок продовольствия для нужд учреждений социальной сферы в 96,6 % случаях проводились электронными аукционами (на 3 % больше электронных процедур по сравнению с 1 кварталом 2016 г.). Доля состоявшихся электронных аукционов за отчетный период составила около 60 % (что соответствует уров-

ню 2016 г.). Доля состоявшихся закупок на поставку продуктов питания для нужд заказчиков за отчетный период составила 60 % (что на 11 % меньше, чем по итогам 1 квартала 2016 г.) в количественном и 72 % в стоимостном выражении, что является фактором увеличения доли участия поставщиков в объявленных заказчиками процедурах. В 9 % случаев участниками закупок не было подано.

Из списков региональных товаропроизводителей, размещенных на сайте Министерства сельского хозяйства Иркутской области [1], на участие в конкурентных закупках для областных нужд было подано 154 заявки региональных товаропроизводителей (что составляет 9 % от общего количества поданных заявок участников). Региональные производители выбирались в качестве поставщика продовольственных товаров по итогам проведения конкурентных способов определения поставщика в 137 закупках. В информационной системе «АЦК-Госзаказ» зарегистрировано 479 контрактов, заключенных по результатам проведенных конкурентных процедур, а также прямых договоров с организациями и предпринимателями из списка региональных сельхозпроизводителей на общую сумму 66 719 562,09 руб.

Поставки продуктов питания для нужд областных заказчиков Иркутской области. Так, согласно отчетной информации, представленной Министерством здравоохранения Иркутской области, Министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, Министерством образования Иркутской области [2] и Министерством спорта Иркутской области [3], в подведомственные учреждения за 1 квартал 2017 г. поставлено продуктов на общую сумму 279 855 876 руб. (что на 3 % меньше объема поставок за 1 квартал 2016 г.), из них 172 777 114 руб. (62 %) в учреждения здравоохранения. На долю министерства социального развития, опеки и попечительства пришлось порядка 22 % продуктовых поставок.

Посредством проведения конкурентных процедур закуплено 67,5 % общего объема поставленной продукции (данный показатель уменьшился на 3 процентных пункта по сравнению с уровнем 1 квартала 2016 г.). Путем заключения прямых договоров с поставщиками на поставку продуктов питания для учреждений бюджетной сферы было приобретено 32,5 % от общего объема продовольствия.

Наибольший объем поставок продуктов приходился на контракты, заключенные в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ – 77 %. Как видно из таблицы 1, в соответствии с Федеральным законом № 223-ФЗ поставлено продукции на сумму 64 736 868 руб., порядка 41 % из которой приходилось на закупки у единственного поставщика (что на 18 % ниже, уровня 1 квартала 2016 г.).

Таблица 1

Объемы поставки продукции в соответствии с Федеральным законом № 44-ФЗ и Федеральным законом № 223-ФЗ, руб.

Способ закупки	Закупки в соответствии с Законом № 44-ФЗ	Закупки в соответствии с Законом № 223ФЗ	Всего
Поставлено по контрактам, заключенным по результатам закупок конкурентными способами	150 589 119	38 433 288	189 022 407
Поставлено по прямым договорам	64 529 888	26 303 580	90 833 468
Итого	215 119 008	64 736 868	279 855 876

Согласно товарной структуры потребления продуктов питания областными учреждениями за отчетный период, наибольшую долю по стоимости (из числа производимых на территории Иркутской области продовольственных товаров) занимала:

- молочная продукция – 34 % от общего объема производимой продукции местными товаропроизводителями (наибольший объем данной продукции был произведен СХ ПАО «Белореченское», СЗСППК «Сагаан Гол», СПК «Окинский»);
- хлеб и хлебобулочные изделия – 33,8 % (около 85 % объема производства хлебобулочных изделий для нужд учреждений социальной сферы произвели ЗАО «Иркутский хлебозавод», ОАО «Каравай», ОАО «Падун-хлеб»);
- куриная продукция и яйца местного производства – около 12 % (порядка 65 % рынка данной продукции произвели ЗАО «Ангарская птицефабрика», СХ ПАО «Белореченское», ООО «Саянский бройлер»).

Анализируя представленные данные, можно сделать вывод о высокой доле закупок продуктов питания путем проведения конкурентных процедур (более 67 % закупок), что повышает уровень конкуренции на данном рынке и способствует привлечению к участию в закупках не только крупнейших сельскохозяйственных предприятий области, но и мелких производителей и индивидуальных предпринимателей.

Доля участия региональных товаропроизводителей в конкурентных процедурах для областных нужд в 1 квартале 2017 г. составила 9 % от общего количества поданных заявок участников, доля контрактов, заключенных с региональными товаропроизводителями, по результатам конкурентных процедур составила более 21 % в количественном и порядка 24 % в стоимостном выражении, что соответствует уровню 2016 г.

На изменение сложившейся ситуации и увеличение круга участия в закупках местных производителей качественной продукции может повлиять продолжение проведения Министерством систематических семинаров, совещаний, обучающих мероприятий совместно с министерством сельского хозяйства Иркутской области для представителей сельхозпроизводителей и малых фермерских хозяйств. Кроме того, путем расширения перечня продуктов питания, закупки которых Министерство проводит путем проведения совместных аукционов, возможно оптимизировать логистику поставок продуктов питания в учреждения социальной сферы и повысить привлекательность участия в закупочных процедурах местных производителей.

Меры, которые позволят усовершенствовать систему государственных (муниципальных) закупок в регионе как в аспекте развития промышленного комплекса Иркутской области:

- 1) необходимо привлечение опытных специалистов в приемке товаров, работ, услуг, что позволит повысить уровень контроля за результатами закупок;
- 2) повышение профессионализма специалистов по закупкам, что позволит повысить общее качество закупок, подготовка резерва кадров, обладающих навыками госзакупок;
- 3) создание, ведение и обновление справочной базы потенциальных поставщиков (исполнителей, подрядчиков) для ее использования

- при: проработке рынка; приглашения к участию в конкурентных закупках;
- 4) разработка методик оценок конкурсных заявок (заявок по запросам предложений) для разных товаров, работ, услуг (критерии, весовые значения);
 - 5) централизация закупок с целями снижения издержек на их проведение и повышение привлекательности за счет укрупнения. Это позволит снизить цены за счет повышения привлекательности объемов, снижение рисков отмены процедур закупок из-за уменьшения их количества;
 - 6) в зависимости от предмета контракта предусматривать поэтапное исполнение контрактных обязательств, поэтапную комиссионную приемку результатов исполнения, календарный график исполнения;
 - 7) введение в практику активного привлечения в документальной форме участников к закупкам с целью, в том числе, снижения доли несостоявшихся процедур закупок и потерь времени на согласования заключения контрактов с контрольным органом или проведения повторных процедур;
 - 8) установить наиболее предпочтительный способ оплаты расчета по факту поставки товара (выполнения работы, оказания услуги), при этом срок оплаты должен быть достаточным для проведения приемки, проверки и экспертизы;
 - 9) отказ от закупок по затратному принципу и переход к минимально достаточному потреблению. Иными словами, руководство при осуществлении закупок принципом обеспечения минимальной достаточности является главным при расходовании бюджетных (налогоплательщиков) средств;
 - 10) снижение доли закупок неконкурентным способом (при наличии конкурентной среды, достаточных объемов закупок), как результат – прямая экономия от применения конкурентного метода закупки.

Предлагаемые меры позволят усовершенствовать систему государственных (муниципальных) закупок в регионе как в аспекте развития промышленного комплекса Иркутской области, так и других экономических сфер субъекта РФ.

Список литературы:

1. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Иркутской области [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: http://irkobl.ru/sites/agroline/?print=Y&PAGEN_1=9&SHOWALL_2=1.
2. Официальный сайт Министерства образования Иркутской области 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://irkobl.ru/sites/minobr/>.
3. Официальный сайт Министерства спорта Иркутской области 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://irkobl.ru/>.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КООПЕРАЦИЯ КАК ФОРМА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© Селезнева Л.Ю.¹

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»,
г. Липецк

Среднерусский институт-филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте РФ

В статье рассмотрена производственная кооперация как одна из форм предпринимательской деятельности.

В статье обоснована необходимость такой формы предпринимательской деятельности как производственная кооперативная организация, призванная решать не только экономические, но и социальные задачи. Отмечено, что производственная кооперация, как форма предпринимательской деятельности, позволяют снижать затраты производства и транзакционные издержки, что, в свою очередь, позволяет улучшить результаты деятельности предприятий, повысить конкурентоспособность партнеров, сделать выгодным существование малых фирм в условиях рынка, а также диверсифицировать риски.

Ключевые слова: кооперация, производственные кооперативы, задачи и виды производственной кооперации.

¹ Старший преподаватель кафедры «Финансы, налогообложение и бухгалтерский учет» ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет», аспирант ФГБОУ ВО РАНХиГС при Президенте РФ (Среднерусский институт-филиал), специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства).

На сегодняшний момент времени Федеральный закон «О кооперации в Российской Федерации» регламентирует деятельность кооперативных организаций (предприятий), которые подразделяются на производственные и потребительские кооперативы, составляющие основное звено единого народнохозяйственного комплекса.

Федеральный закон «О кооперации в Российской Федерации» усиливает развитие кооперативных форм деятельности собственности, улучшает социальную занятость граждан страны, в первую очередь, в небольших городах, на селе, путем участия в деятельности кооперативов и управления ими, реализации и использования, свойственных кооперативам возможностей для экономического и социального развития страны, создания новых рабочих мест, в том числе для наименее защищенных слоев населения (инвалидов, женщин, молодежи), а также удовлетворяет материальную сторону потребностей граждан. Данный закон позволяет авторизовать единые правовые нормы, которые регулируют все виды кооперативов в Российской Федерации, узнать организационно-правовые, социально-экономические отношения, которые возникают в процессе создания и функционирования кооперативов с другими хозяйствующими субъектами и государством. Федеральный закон «О кооперации в Российской Федерации» распространяется на отношения, возникающие при образовании, деятельности и прекращении деятельности (реорганизации, ликвидации) производственных, сельскохозяйственных, кредитных, страховых кооперативов, кооперативов по удовлетворению социальных, бытовых и культурных потребностей членов (жилищные, дачные, гаражные и др.), потребительских обществ, союзов кооперативов (ассоциаций), некоммерческих партнерств и других объединений.

В данный момент времени Федеральным законом «О кооперации в Российской Федерации» регламентируется разнообразие форм кооперации (таблица 1) [1].

Производственная кооперация является более актуальной предпринимательской формой для регионов Российской Федерации, так как именно производственная кооперация в широком своем значении определяется как отношения между предприятиями, базирующиеся на долговременной общности интересов.

Таблица 1

Классификация кооперативов в России на современном этапе

Форма кооператива	Характеристика кооператива	Задачи и цели кооператива	Нормативная база кооператива
I. Производственный кооператив (артель)	обязательное трудовое участие членов в хозяйственной деятельности кооператива	это кооператив, который является коммерческой организацией, преследующее извлечение (получение) прибыли в качестве основной цели своей деятельности.	– Конституция РФ; – ГК РФ; – ФЗ № 41 «О производственных кооперативах» от 8 мая 1996 г.; – ФЗ № 193 «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г.
II. Потребительский кооператив	не обязательное трудовое участие членов в хозяйственной деятельности кооператива	это кооператив, который является некоммерческой организацией, не преследующее извлечение (получение) прибыли в качестве основной цели своей деятельности, он создан, чтобы удовлетворить материальные и иные потребности своих членов группы.	– Конституция РФ; – ГК РФ; – ФЗ № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» от 19 июня 1992 г.; – ФЗ № 193 «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г.



Рис. 1. Основные задачи производственной кооперации

Именно производственный кооператив как форма предпринимательской деятельности позволяет повышать эффективность бизнеса за счет использования преимуществ специализации (рисунок 1) [2].

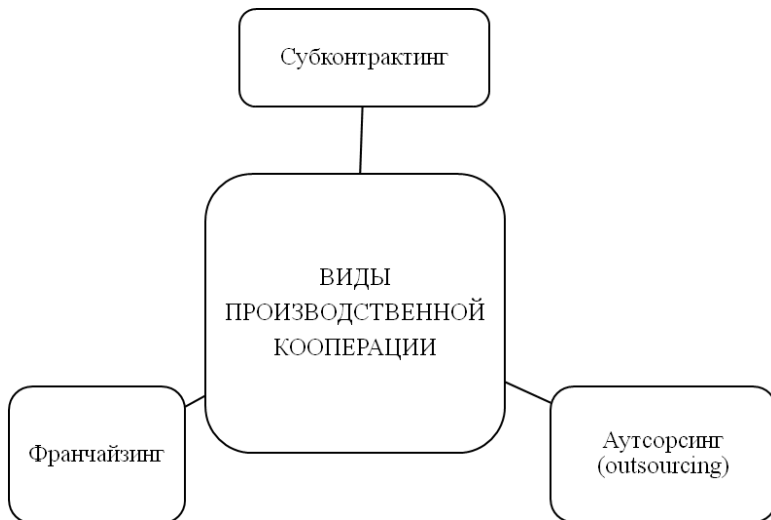


Рис. 2. Виды производственной кооперации в Российской Федерации

Наиболее распространенные виды производственной кооперации для предприятий малого и среднего бизнеса являются (Рисунок 2):

Аутсорсинг (outsourcing) – использование внешних ресурсов (материальных, трудовых, интеллектуальных) в организации бизнес-процесса компании. Аутсорсинг способствует: фокусировке собственных ресурсов на основных целях бизнеса, снижению себестоимости функций, передаваемых аутсорсеру, получению доступа к ресурсам, которых нет у компании, доступ к новейшим технологиям, передаче ответственности за выполнение конкретной функции, большей свободе направления инвестиций в инфраструктуру компании.

Субконтрактинг – способ организации производства, использующий разделение труда между: заказчиком (контрактором) и субконтракторами (поставщиками). В соответствии с принятой в практике международной производственной кооперации терминологией к субконтрактации относят следующие виды производственной деятельности:

- изготовление и поставка заказчику компонентов и комплектующих машинотехнической продукции, производимых в соответствии с международными (российскими) стандартами и поставляемых

большими партиями (например, крепежные изделия, упаковочный материал и др.);

- изготовление и поставка узлов и отдельных деталей (изделий), производимых по спецификациям заказчика и поставляемых ему, как правило, в ограниченных количествах и в строго определенных сроки;
- проектирование, изготовление и поставка заказчику узлов, блоков и отдельных деталей (изделий) в соответствии с согласованным техническим заданием.

Франчайзинг – еще один метод кооперации. Франчайзи осуществляет свою деятельность под товарным знаком франчайзера, используя его репутацию и имидж, а поэтому большинство конечных потребителей идентифицирует его по своему фирменному стилю и особенностям работы с франчайзером. Именно поэтому для успешного ведения бизнеса и недопущения негативного воздействия на общий имидж и рыночную репутацию франчайзинговой сети франчайзер обеспечивает франчайзи различными формами поддержки и регулирует определенные аспекты его деятельности. При этом не нарушается экономическая и юридическая самостоятельность франчайзи [3]. Работа в рамках кооперации предъявляет к участникам сотрудничества повышенные требования в отношении качества производимой продукции (выполняемых работ) и четкого соблюдения ритмичности поставок (производства).

Наиболее актуальна деятельность на условиях франчайзинга в пищевой промышленности.

Преимущества, которые получает франчайзи:

- отсутствие у предпринимателя основных и специализированных знаний преодолевается благодаря программе обучения, проводимой франчайзером. К тому же франчайзи приобретает навыки работы по стандартам высокого качества;
- франчайзи, являясь владельцем собственного предприятия, в то же время имеет возможность пользоваться услугами и получать постоянную поддержку головной организации;
- использование имени и репутации, уже получивших признание у потребителя;

- на создание предприятия в системе франчайзинга потребуется меньше средств по сравнению с открытием аналогичного самостоятельного бизнеса, так как франчайзер, используя накопленный опыт, устраняет ненужные затраты. Кроме того, франчайзер может оказать содействие в доступе к кредитным ресурсам;
- возможность за умеренную плату использовать результаты широкомасштабных рекламных мероприятий, проводимых франчайзером;
- доступ к возможностям франчайзера и всей его сети в области закупок, снабжения, ведения переговоров;
- возможность пользоваться результатами научных разработок и маркетинговых исследований франчайзера, его программами развития, направленными на совершенствование и повышение конкурентоспособности бизнеса.

Франчайзер, в свою очередь, кроме получения финансовой прибыли в виде франчайзинговых платежей, получает при создании системы франчайзинга целый ряд дополнительных выгод:

- быстрое расширение рынков сбыта;
- небольшие затраты на персонал;
- низкий уровень собственных капиталовложений;
- возможность разработки систем регионального и областного масштаба ускоренными темпами;
- расширение признания торговой марки фирмы и признания со стороны клиентуры, рост доверия к качеству и единому ассортименту продукции данной фирмы [3].

Важно отметить, что производственная кооперация, как форма предпринимательской деятельности, позволяет снижать затраты производства и транзакционные издержки, что, в свою очередь, позволяет улучшить результаты деятельности предприятий, повысить конкурентоспособность партнеров, сделать выгодным существование малых фирм в условиях рынка, а также диверсифицировать риски.

Список литературы:

1. Канакина В.А. Развитие кооперации в России [Текст] / В.А. Канакина // Молодой ученый. – 2014. – № 21. – С. 322-326.

2. Промышленная кооперация в малом и среднем бизнесе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dist-cons.ru>.

3. Скопин А.О., Балышева И.В. Франчайзинг, как альтернатива самостоятельному независимому бизнесу [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. / Кисловодский институт экономики и права. – Киров: ООО «Международный центр научно-исследовательских проектов», 2007. – Режим доступа: <http://uecs.mcnip.ru>.

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

III Международной научно-практической конференции

г. Новосибирск, 30 января, 16 февраля 2018 г.

**Под общей редакцией
доктора экономических наук Ж.А. Мингалевой,
кандидата экономических наук С.С. Чернова**

**Подписано в печать 19.02.2018. Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная.
Тираж 500 экз. Уч.-изд. л. 10,52 Печ. л. 11,31 Заказ**

**Отпечатано в типографии
ООО Издательство «СИБПРИНТ»
630099, г. Новосибирск, ул. Максима Горького, 39**