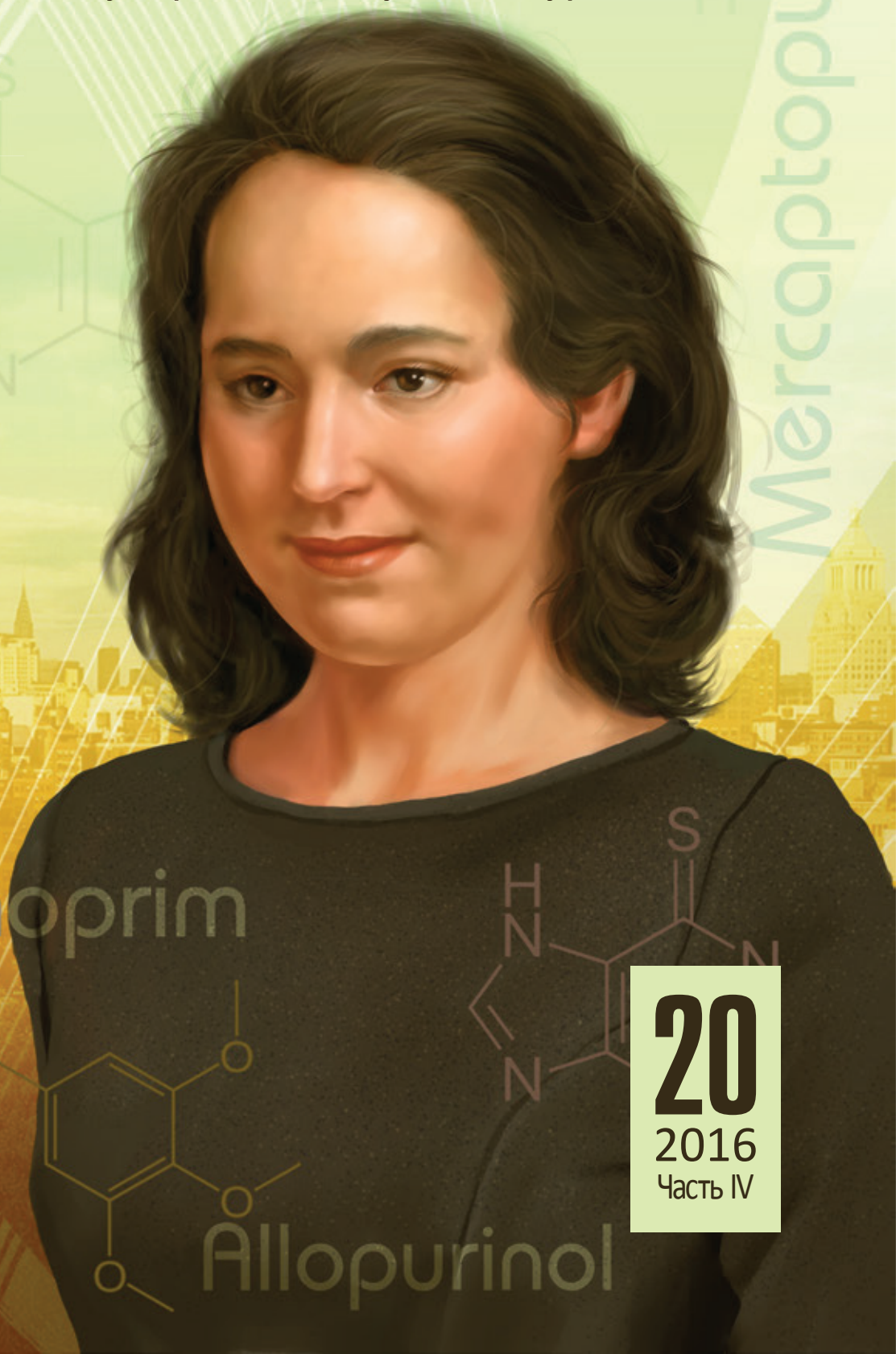


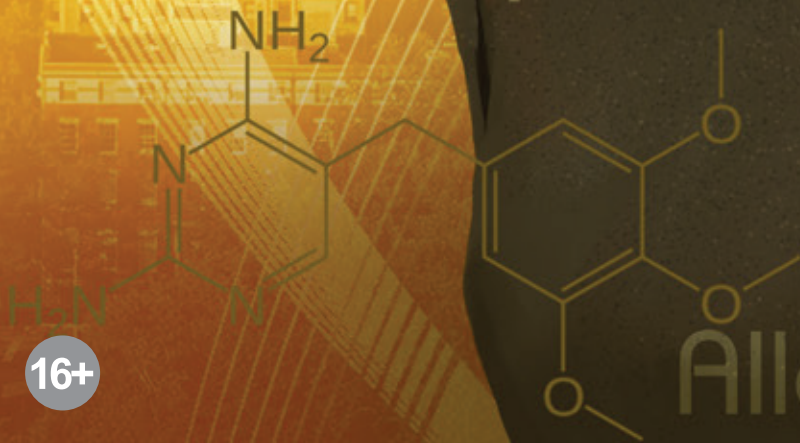


МОЛОДОЙ[®] УЧЁНЫЙ

международный научный журнал



Trimethoprim



Allopurinol

20

2016

Часть IV

ISSN 2072-0297

Молодой учёный

Международный научный журнал

Выходит два раза в месяц

№ 20 (124) / 2016

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор: Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

Члены редакционной коллегии:

Ахметова Мария Николаевна, доктор педагогических наук

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам

Авдеюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

На обложке изображена Гертруда Белл Элайон (1918–1999) — американский биохимик и фармаколог. Лауреат Нобелевской премии по физиологии и медицине 1988 г.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе elibrary.ru.

Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)

Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)

Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)

Ахмеденов Кажмурат Максutowич, кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)

Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)

Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)

Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)

Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)

Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)

Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)

Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)

Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)

Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)

Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)

Кадыров Кутлуг-Бек Бекмуратович, кандидат педагогических наук, заместитель директора (Узбекистан)

Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук (Бразилия)

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)

Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)

Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)

Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)

Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)

Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)

Ребезов Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)

Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Узаков Гулом Норбоевич, доктор технических наук, доцент (Узбекистан)

Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)

Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)

Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Галина Анатольевна

Ответственные редакторы: Осянина Екатерина Игоревна, Вейса Людмила Николаевна

Художник: Шишков Евгений Анатольевич

Верстка: Бурьянов Павел Яковлевич, Голубцов Максим Владимирович, Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 15.11.2016. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Макарова Л. В.

Исторический обзор правоотношений, возникающих в конфликтных ситуациях в обществе и управленческой деятельности 349

Маммадов М., Пономарева Г. Т.

Экономический механизм возникновения кризисного состояния организации 356

Мартиросян А. С., Баранников М. М.

Проблемы развития инновационного менеджмента на предприятиях 358

Мартиросян А. С., Баранников М. М.

Выбор методики оценки инновационного потенциала предприятия как условие для эффективного управления инновациями 361

Мельник Т. И., Чувпило Е. К.

К вопросу о диагностике уровня развития корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации 364

Мочулаев В. Е.

Коррекция формулы сложного процента и модели оценки стоимости недвижимости 365

Никиточкина Ю. В.

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 1) 371

Никиточкина Ю. В.

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 2) 380

Никиточкина Ю. В.

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 3) 389

Оськина Е. В.

Роль государственной поддержки банковского кредитования АПК в России 399

Перевезенцева Е. Д., Карцева Н. С.,

Бачинский А. Г., Батанова М. В.

Организация разработки нового продукта 402

Петрушина О. В., Замараева Е. В.

Проблемы и перспективы развития кредитования сельскохозяйственных товаропроизводителей 408

Плохих Ю. В.

Проблемы автоматизации в банковской деятельности 410

Сайбель Н. Ю., Косарев А. С.

Институциональные аспекты инновационного процесса в странах с переходной экономикой 412

Ситдикова С. М.

Государственная поддержка малого бизнеса в Российской Федерации 416

Соболевская М. К., Стрекалова С. А.

Анализ показателей моральной статистики России за 2000–2015 гг. 419

Соснина Е. В., Боровицкая М. В.

Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии 421

Сташук Л. Н.

Учет основных средств и пути его совершенствования на малом предприятии ... 423

Стеньгина А. Р., Карцева Н. С.,

Шапагатов С. Р., Батанова М. В.

Малобюджетная разработка мобильного приложения 427

Стрекалов С. В.

Предложения по оптимизации организации закупочной деятельности промышленных предприятий 430

Сургунд К. В.

Адаптация рекламы как маркетинговый инструмент международных компаний 433

Сустановова Н. П.

Критерии определения эффективности
управления объектом жилой
недвижимости 436

Тенеков А. Ю., Тенеков С. И.,

Соколкова О. И., Вакулов Б. Г.,

Коханов Ю. Б., Кочетов В. Л., Мидлер Е. А.

Социально-экономическая концепция
применения ветроэнергетических станций
для энергообеспечения производственных
мощностей в системе ассоциации фермеров,
крестьянских подворий
и сельскохозяйственных кооперативов
на территории Татарстана 439

Тихомиров М. Е., Коварда В. В.

Роль системы управления рисками
при проведении таможенного контроля 441

Толстиков Е. А.

Дискуссионные вопросы о сущности
конкурентоспособности предприятия 443

Ускова Т. А.

Маркетинговое проектирование
рекламной компании 446

Царев В. Е., Вершина Д. А.

Роль брендинга в концепции
развития компании 448

Чумакова М. В.

Современное состояние процессов
планирования на предприятии 451

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Исторический обзор правоотношений, возникающих в конфликтных ситуациях в обществе и управленческой деятельности

Макарова Людмила Владимировна, студент
Институт мировой экономики и информатизации (г. Москва)

Первая информация о конфликтности человеческих отношений упоминается в Библии. События и грехопадения Адама и Евы положили начало «лукавых» поступков, ставших причиной неискренних отношений и таким образом привели к возникновению конфликтных ситуаций. Некоторые из них переросли в глобальные конфликты (лишения израильского народа, распятие Иисуса Христа). Уныние апостолов — учеников Сына Господня также выглядит как конфликтная ситуация, конфликт между братьями привел к убийству Каином Авеля. Мудрая и самая популярная книга в мире ярко обрисовала жизни людей того времени, донесла до нас десять заповедей Господних, что должны были направить наши поступки и отношения в русло искренности, правдивости, долготерпения, всепрощения, то есть к избеганию конфликтов. Но время шло, а конфликт шел как составляющая развития общества.

С. Рабинович [1, с.53] считает, что Библия не содержит очевидных предпосылок для богословских концепций прав человека. В то же время библейское учение содержит ряд содержательных элементов данной концепции: это, в частности, библейская антропология (которая возникает из истории создания человека) этико-правовые принципы, нормы и идеи (прежде всего принцип справедливости) «Золотое правило»; заповеди любви к ближнему; идея внутреннего нравственного закона, сотериология (учение о спасении). Опираясь на эти элементы, из содержания Библии могут быть выведены определенные богословские основы прав человека. Это, в частности, основы достоинства человека, социальной справедливости и социального милосердия.

История изучения и анализа конфликтных ситуаций уходит своими корнями в далекое прошлое. Первые попытки рационального осмысления природы конфликта, относятся к древнегреческому философу Гераклиту, (пр. 544—483 гг. до н. э.) принадлежит в общей форме идея единства и борьбы противоположностей, причем речь идет не только о борьбе, столкновения, но и о единстве, гармонии. Он считал, что в мире все рождается через вражду и споры. В идее Гераклита конфликты возникают как атрибут обществен-

ной жизни, непереносимое и важное условие общественного развития. Этим взглядам придерживался и Эпикур (340—270 гг. до н. э.) — философ-материалист, который считал, что негативные последствия войн и других проблем заставят когда-нибудь человечество существовать в состоянии постоянного мира. Так мечты о бесконфликтном состоянии общества дополнились первыми теоретическими соображениями [2, с. 28].

Большинство философских теорий рассматривает конфликт как неизбежность и придает ему огромное значение. Идея решения конфликтов как наиболее приемлемая для общества находит свое отражение также в философии Конфуция (пр. 551—479 гг. до н. э.). Конфуций и его последователи в конфуцианстве выводят так называемую этику «золотой середины», смысл которой заключается в следующем: чтобы жить в согласии с другими людьми, необходимо быть в согласии с самим собой. Другой представитель китайской философии Мо Ди (пр. 479—400 гг. до н. э.), основатель моизма, проповедовал любовь к ближнему, а также отрицал любые войны, заложив основу пацифизма. В ранней философии Индии, в Священной книге «Веды», которая создавалась в течение XII—VII ст. до н. э., сама возможность конфликтов трактуется как нарушение закона, которое приведет к хаосу и трагедиям [3, с. 6].

Таким образом, уже в раннем праве признается необходимость соблюдения законов как способа предотвращения конфликтов. Однако при ответе на вопрос о соотношении природы самого человека и социального конфликта издавна сталкиваются между собой, как правило, две точки зрения. Первая связана с именем Аристотеля (384—322 гг. до н. э.). Аристотель утверждал: «Государство — продукт естественного возникновения... Государство принадлежит тому, что существует по природе. Человек по природе своей существо политическое, а тот, кто... живет вне государства, — либо недоразвитое в моральном смысле существо, либо сверхчеловек...» [4, с. 38]. «Очевидно, — утверждает Аристотель, — государство существует в природе и по природе предшествует каждому человеку, поскольку последняя, оказавшись в изолированном состоянии, не яв-

ляется существом самодостаточным, то ее отношение к государству такое же, как отношение любой части к своему целому» [5, с.31].

Таким образом, для Аристотеля государство является первоосновой, а отдельный человек — часть более широкого целого. Главные причины конфликтов Аристотель видел в имущественной неравности людей. Конфликт, по его мнению, также вызывается страхом, презрением, чрезмерным подъемом, непохожестью характеров и тому подобное.

Другая значительно поздняя точка зрения — противоположная позиция, предложенная английским социальным мыслителем Томасом Гоббсом (1588–1679 гг.) — состоит в том, что человек является личностью, индивидом, для которого другие люди составляют среду его существования, врагов или партнеров.

Первой попыткой правового регулирования общественных отношений (в том числе и конфликтов разных уровней) в Древнем Риме стало римское право — совокупность произведенных правовых норм, источниками которых стали сначала нормы обычного права, позже — Законы Двенадцати таблиц (451–450 гг. до н. э.) — это запись римского обычного права, которое охватывало нормы гражданского, уголовного, семейного права. Они устанавливали строгие меры наказания для должников, закрепляли право частной собственности. Стоит упомянуть также и о Кодексе вавилонского рабовладельческого права — Законы царя Хаммурапи, которые регулировали нормы судопроизводства, собственности, брачных отношений. В Античной Греции действовала развитая правовая система. Законами регулировались все основные отношения в обществе, права и свободы граждан греческих городов-республик, правила торговли имуществом и рабами, налоги, воинская повинность, семейные отношения и т. п. В Римской республике, как и в Греции, специальными законами регламентировались правила содержания боевых соревнований гладиаторов, проведение массовых политических и социальных мероприятий, таких как форумы, собрания граждан, сенат, выборы, судебное разбирательство [6, с.12]. Упомянутые выше сборники правовых норм имели целью упорядочения взаимоотношений в обществе и помогали справедливо решать конфликтные ситуации различных уровней.

Сложными и противоречивыми оценками социальных конфликтов характеризуется эпоха Возрождения. В этот период с резким осуждением социальных проблем и конфликтов выступали такие известные гуманисты, как Т. Мор, Э. Роттердамский, Ф. Рабле, Ф. Бэкон. В Новое время с открытой критикой вооруженных конфликтов выступали английские демократы и французские просветители XVIII в. Д. Пристли, Д. Дидро, Ж.-Ж. Руссо, Вольтер. Вооруженные конфликты они рассматривали как пережиток «варварской эпохи» и считали, что ликвидация феодальных устоев приведет к вечному строю.

Известный немецкий философ И. Кант (1724–1804 гг.) Придерживался такой точки зрения: «состояние мира между людьми, которые живут по соседству», не является

естественным состоянием... последнее, даже наоборот, есть состояние войны, т. е. если и не непрерывные враждебные действия, то хотя бы их постоянная угроза. Следовательно, состояние мира должно быть установлено [7]. Кант признает положительную роль социальных конфликтов в общеобразовательной исторической судьбе человечества. По мнению философа, без конфликтов все природные задатки человечества остались бы навсегда неразвитыми.

В исторических рамках Нового времени высказывались различные мнения о причинах конфликтов и перспектив их решения. Однако преобладало в них признание решающей роли согласия между людьми в развитии общества, общие негативные оценки беспорядок, войны, а также возможность «пожизненного мира» в будущем [8, с. 12].

Осмысление природы конфликтов в общественной жизни не могло остановиться на суждениях Аристотеля и Томаса Гоббса. Развитие различных регионов мира, войны и революции, которые имели место в Европе в XVII–XIX веков, давали соответствующий материал для размышлений и теоретических выводов мыслителям различных направлений. Впервые взгляд на конфликт как социальное явление был сформулирован в работе выдающегося представителя английской классической политэкономии Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», опубликованной в 1776 году. В основе конфликта по Смиту лежит разделение общества на классы (капиталисты, земельные собственники, наемные рабочие) и экономическое соперничество, которое он считал важнейшим движущей силой развития общества, ведь оно выполняет полезные функции.

С началом XIX в. мысли философов о причинах возникновения конфликтных ситуаций изменились. Так, например, у Г. Гегеля отчетливо сформировался другой подход к оценке войны и социальных конфликтов. Гегель в «Очерке философии права» (1821) видел одну из главных причин конфликта в социальной поляризации между накоплением богатства, с одной стороны, и склонностью к труду — с другой. Как и античные мыслители, он считал, что государство выражает интересы всего общества, обязывает его решать конфликты.

В конце XIX — начале XX в. начинается новый этап в развитии толкований социального конфликта, его философского понимания в плоскости социального рассмотрения. Бурные изменения в экономической, политической, духовной и других сферах общественной жизни XIX в. не могли не отразиться на содержании социальных теорий. Общественное развитие в этих теориях рассматривается как борьба, конфликты и столкновения, которые неизбежны в явлениях социальной действительности.

Мальтус (1766–1834 гг.), английский экономист, священник, в своей работе «Опыт о законе народонаселения», опубликованной в 1798, предложил новое объяснение растущей в стране безработицы. Причины бедственного положения трудящихся Т. Мальтус объяснял не социальными и экономическими последствиями промышленного

переворота и политикой обезземеливания крестьянства, а легкомысленной привычкой «рабочего класса глупо размножаться». Такой взгляд на процессы общественного развития делал борьбу людей за средства существования самоочевидным и неизбежным явлением, а возможные конфликты с точки зрения этой теории получили статус постоянного фактора общественного развития.

Проблема борьбы за существование нашла свое отражение в работах английского биолога Чарльза Дарвина. В его работе «Происхождение видов путем естественного отбора, или сохранение избранных пород в борьбе за жизнь», изданной в 1859 году, изложено основное содержание теории биологической эволюции — развитие живой природы осуществляется в условиях постоянной борьбы за выживание, что и составляет естественный механизм отбора наиболее приспособленных видов. Или переносил Дарвин эти идеи на процессы общественного развития, сказать трудно. Но сразу же появился так называемый «социальный дарвинизм» — направление, сторонники которого стремились объяснить эволюцию общественной жизни биологическими законами естественного отбора и борьбы за существование.

Чисто социологическую концепцию, основывалась на принципе борьбы за существование, разработал Г. Спенсер (1820—1903 гг.) — английский философ — один из основоположников позитивизма. Основным законом общественного развития он считал закон выживания наиболее приспособленных индивидов. Он утверждал, что естественный процесс борьбы и конфликта между отдельными людьми и классами лучшим образом обеспечивает совершенствование социальных систем. Таким образом, закон конфликта, по мнению Г. Спенсера, действует до тех пор, пока «милитаризм» полностью не уступит место «индустриализма», пока в процессе всеобщего развития не установится равновесие между народами и расами.

Известным социальным дарвинистом США на рубеже XIX — XX вв. был Уильям Самнер (1840—1910 гг.). Убеждение, что борьба за существование является бесспорным фактором прогресса, привело его к выводу, что в этой борьбе погибают наиболее слабые представители рода человеческого. Именно победители есть настоящие создатели общих ценностей и вообще лучшие люди. Они — закономерный продукт естественной селекции. Вот почему У. Самнер был категорически против любого вмешательства государства в общественную жизнь и резко критиковал социалистические идеи, считая, что социализм — это «вызов фактам». Общественные процессы не могут и не должны контролироваться людьми, а сама идея об осознанном улучшении мира — абсурдна. Несмотря на консерватизм взглядов, У. Самнер, опираясь на большой историко-этнографический материал, положил начало системному изучению норм социального поведения, внутригрупповых и межгрупповых отношений. Большое значение для исследования конфликтов имеет указанная им связь межгруппового конфликта с внутренним единством групп.

Взгляды Спенсера также разделял В. Берджи — социолог, политик, экономист, но он рассматривал борьбу с точки зрения взаимодействия явлений культуры. В. Берджи сформулировал три закона общественного развития:

- Более сильные народы имеют традицию покорять слабых, что можно считать положительным явлением;
- В каждом народе более привлекательные типы характеров тяготеют над менее привлекательными, что также можно считать положительным явлением;
- Указанные закономерности влияют друг на друга и обеспечивают прогрессивную направленность социального процесса.

Новые мотивы в теоретическом анализе конфликтов появляются в работах польско-австрийского ученого Людвиг Гумпловича (1838—1909 гг.) — представителя социал-дарвинизма, социолога, юриста. Он настаивал на том, что всемирная история — это постоянная борьба рас за существование. Автор выводит сущность расовых разногласий не по биологии, а из особенностей культуры. Особое раса — это особый тип культуры. Поэтому источники конфликтов следует искать не только в природе человека, но и в социальных феноменах различных по своему типу культур.

Взгляды Л. Гумпловича на природу социального конфликта можно свести к трем основным тезисам:

- 1) конфликты являются сущностью исторического процесса; у них разные характеры, но все они являются фактором прогресса;
- 2) дифференциация общества на господствующих и подчиненных — явление вечное. Таким же, очевидно, и является вызванный этим конфликт;
- 3) конфликты способствуют единству общества, возникновению более широких объединений.

Мы считаем значительным для развития теории конфликта тот факт, что на рубеже XIX—XX вв. представители социального дарвинизма описали различные конфликты, отстаивали их положительное значение для совершенствования социальных систем, указывали на закономерности постоянного изменения в обществе состояний конфликта и стабильности, войны и мира. Они положили начало социальному изучению общественных явлений. От социальной философии, которая выводит знания об обществе с априорных философских постулатов различных мыслителей, социология переходит к теоретическим построениям на основе обобщения данных, полученных с помощью научных методов.

Во второй половине XIX в. большое распространение в Европе, а следом и в России, получила марксистская интерпретация исторического процесса. В основу этой концепции была положена теория классовой борьбы как главной и доминирующей формы конфликта, которая пронизывает всю историю человечества. С точки зрения таких позиций, которые разрабатывались марксистами, государство, как и другие политические институты, не было представителем интересов всего общества, ни инстанцией,

которая решает конфликты. Государство носит классовый характер и в этом уже заложена конфликтность. Конфликт между классами приобретает развитые формы только тогда, когда борьба направлена против политического устройства общества, против государства. В уничтожении старых форм государственности и в установлении ее новых форм европейские и российские марксисты видели суть пролетарской социалистической революции.

Наиболее известные современные историки общественного мнения как, например, Ральф Дарендорф (Германия), Антони Гидденс (Великобритания), рассматривают марксизм как очень влиятельное течение, которое оказывает значительное влияние на формирование способов понимания действительности, которые сложились сейчас. Они подчеркивают, что в теории марксизма был обобщен опыт европейской истории, в особенности таких ее важных событий или процессов, как индустриальная революция в Англии и Великая Французская буржуазная революция (1789–1793 гг.). XIX в. в Европе действительно прошло под лозунгом острой политической борьбы между рабочим классом и классом предпринимателей.

Р. Арон — авторитетный французский историк общественной мысли — считал, что главное в учении К. Маркса — положение об антагонистическом характере капиталистического строя. В то время как позитивизм рассматривает конфликты между рабочими и предпринимателями как маргинальные процессы, недостатки индустриального общества, можно относительно легко исправить, в учении Маркса конфликты между рабочими и предпринимателями или — если использовать марксистскую терминологию — между пролетариатом и капиталистами, возникают главным признаком современных обществ, что раскрывает их сущность и историческое развитие.

В целом основное содержание толкования марксистской теории социального конфликта можно свести к двум существенным положениям: конфликт — неотъемлемая часть социальных систем; конфликт — главный источник укреплений социальных систем, который осуществляет двустороннее влияние на характер и темпы общественного развития. При этом, исходя из своих социальных взглядов и диалектического метода познания, К. Маркс и Ф. Энгельс сделали ряд ограничений на эти два фундаментальных положения.

1. Источником общественного развития является классовая борьба, как выявление противоречий между антагонистическими классами. Конфликт в этом контексте является моментом, высокой степенью социальных противоречий. Эксплуататорские классы, стремятся к безграничному обогащению и власти, прибегают к организованному вооруженному насилию. Так, с появлением антагонистических классов в обществе появляется война.

2. На основе первого положения марксистско-ленинская теория утверждает, что конфликт — явление, присущее только антагонистическим социальным системам, антагонизмы, которые возникают на основе определенного

экономического базиса общества. С появлением частной собственности общество уже не может обойтись без войн, поскольку они являются важным средством покорения других народов и изменением господства внутри страны. По утверждению классиков марксизма эксплуататорский строй, основанный на частной собственности и порабощении трудящихся, является источником войн и движущей силой их развития.

Таким образом, на основании этих положений в марксистской теории сделано два вывода: военно-политические конфликты (войны) имеют переходный характер, они возникают только на определенном этапе общественного развития; роль военно-политических конфликтов в истории определяется их классовым содержанием, а также тем, насколько она соответствует социальному прогрессу.

Можно считать, что социальное положение конфликта составляет классическую сферу интересов марксистской теории. На всех уровнях познания общественных процессов — личном, всемирном и конкретно-историческом, социологическом и политологическом — марксизм признает социальные конфликты, коллизии и антагонизмы как возможные, а в условиях острой классовой борьбы, в рамках «антагонистических формаций» — как неизбежные явления общественной жизни. Следует также отметить, что любой социальный конфликт, который показывает интересы различных слоев общества, рассматривался в марксизме преимущественно с точки зрения его политического значения, которое серьезно ограничивало его рассмотрение со стороны других общественных наук. В подавляющем большинстве европейских стран классовый конфликт развивался таким образом, что государство должно было принимать законы под влиянием классовой борьбы и требований рабочего класса, сформировал свои профессиональные и политические организации. Благодаря этому европейское общество в начале XX в. накопило огромный опыт решения и прекращения конфликтов. В процессе острой политической борьбы производилась культура компромисса — основа основ европейской политической жизни.

Не менее важен и интересен в этом отношении и опыт США. Классовый конфликт в США развивался несколько в иных формах, чем это было в Европе. В середине прошлого столетия он переместился в сторону конфликта между Севером, которая была представителем индустриального развития государства, и Югом — центром феодальной суверенности штатов, большинство из которых развивались на экономической основе рабского труда чернокожих. Началась гражданская война, которая решила этот конфликт в пользу капиталистического способа производства и отмены рабства [9, с.43]. В политическом плане чисто важным был «новый курс», предложенный Ф.Д. Рузвельтом, в основу которого была положена идея сужения «аппетитов» монополии во имя национальных интересов. Таким образом, «новый курс» и концепция сосуществования в обществе стали ценностями американского стиля

жизни, сыграли огромную роль в практике предотвращения конфликтов и их регулирования. Теперь каждый американец воспитывается на почве таких истин: конфликты существуют, они правомерны; каждый человек имеет свои интересы, которые она имеет право отстаивать; лучшее средство реализации своих интересов — открытый переговорный процесс. В ходе этих преобразований формировалась своеобразная культура разрешения конфликтов. В отличие от Европы, в США меньшее значение имело при решении конфликтов общегосударственное законодательство. Большее значение придавалось фирмам и компаниям, с одной стороны, а с другой — местной власти и условиям соглашений между ними.

Лишь во второй половине 80-х годов, с провозглашением «перестройки», идеологические преграды исчезли и открылись реальные возможности для конфликтологических исследований и использования их результатов в общественной практике. В 1990 году кризис политический, экономический и социальный достигла остроконфликтного характера и завершилась распадом СССР.

В тоталитарном государстве господствовало мнение, что сущность человека состоит в том, что ей необходимо иметь над собой какой-то орган или инстанцию, перед которой она должна отчитываться за свои действия, то есть господствовало мнение, что человек — существо управляемая.

Целесообразно рассмотреть также несколько точек зрения на закономерности возникновения конфликтов в обществе. Возможна ли жизнь в бесконфликтном обществе?

А. Н. Бандурка [10, с. 252] отмечает, что человек не может быть вне конфликтов ежедневно, как не может быть и групп людей, объединенных в коллектив, жизнь и деятельность которых проходили бы «стерильно», без конфликтов, без разнообразия мнений и взглядов, позиций и поведения.

А. А. Беленькая [11, с. 325] утверждала, что: «Согласно господствующим мнением, слово «конфликт» означает столкновение взглядов нескольких сторон, глубокие разногласия, непримиримые противоречия... Обратим внимание на отношение человека и времени. Дорогой дар, которым обладает человек от природы — время. Противоречия между ценой времени и умение эффективно и целенаправленно его использовать приводит к конфликту между временем и человеком, решение которого осуществляется вечно. Время здесь выступает той категорией, которая, участвуя в конфликте, не конфликтует. Конфликтует человек».

Бесспорно, каждый конфликт протекает во времени, но его глобальность не зависит от времени, то есть от его количественного показателя. Между тем, время может быть пассивной стороной конфликта между личностью и им самим. Человек, умея самовыражаться, возникающие проблемы объясняет для себя нехваткой времени. Мы считаем, что в данном случае речь идет только о внутриличностном типе конфликта. Но человек, который находится в конфликте с личным временем, может стать причиной масштабного конфликта.

А. Тимошук [271, с. 15—16] по этому поводу отмечает: «В сознании многих современных людей, особенно воспитанных при социализме, прочно утвердилось мнение, что противоречия — движущие силы, источник конфликта. Лишь немногие выдающиеся мыслители пишут о том, что люди преподнесли правилу волю и самосознание, нанося вред самим себе (более полно это отражено в работах А. Менегетти, Э. Фромма, К. Юнга). Конфликты начинаются с противоречий в самой личности, позже переносятся на окружающих. Человек прошлого реже конфликтовал с собой, хотя находился на более низкой ступени общественного развития».

А. Е. Маленко [12, с. 53] в своей статье отмечает, что важным представлением о мире является высокая значимость конфликта для развития и существования всех вещей. Когда мы отмечаем конфликтную природу современности, жизнь представляется нам постоянным преодолением противоречий. Конфликт в нашем понимании — факт существования мира. Изучение, прогнозирование и разрешения противоречий, конфликтов постоянно волнует нас.

В сфере управления возникновение конфликтных ситуаций, к сожалению, можно рассматривать как обыденное явление, потому что практический опыт свидетельствует о том, что на сегодняшний день устранить конфликтные противоречия в трудовой деятельности окончательно не удастся. В связи с тем, что характерной чертой современной действительности стали динамизм и нестандартность процессов, происходящих в обществе, профессиональная деятельность управленца в последние годы приобретает в нашей стране особую популярность и оценивается как одна из самых содержательных и интересных. Данные изменения дают право на более детальный анализ индивидуально-личностных качеств руководителя, его действий, способностей и закономерностей поведения как в повседневных, так и в экстремальных ситуациях, к числу которых относится также и возникновения конфликтов в управленческой деятельности. Одним из важнейших качеств менеджера должно быть его умение и способность взаимодействовать с другими людьми в условиях протекания конфликта, которые формируются на основе адекватного оценивания конфликтных ситуаций и выбора благоприятного средства реагирования и метода урегулирования возникшего конфликта.

В работах по психологии управления рассматриваются разрушительные конфликты, дезорганизующие нормальный ход коммуникаций трудовых коллективов и групп в организациях. Межличностные конфликты в коллективе имеют сложную объективно-субъективную природу, что обусловлено как человеческими особенностями характеров конфликтующих, так и внешними условиями, способствуют или препятствуют их возникновению. Универсальным психологическим механизмом возникновения конфликта считается превышение индивидуального барьера толерантности участников конфликта, тесно связано

с уровнем стрессогенности условий труда и особенностями конкретных ситуаций [13, с. 13–14].

Единого определения понятия «конфликт в теории управления» нет, но большинство ученых используют определение, согласно которому конфликт понимается как столкновение противоположно направленных целей, интересов, задач, позиций, взглядов участников процесса управления.

Французский философ Р. Баррен отождествляет понятия власти и управления. Но российский ученый Е. Е. Тонков противоречит ему: «Власть является одним из методов управления, его специфической формой... В процессе управления возникают многочисленные виды отношений, которые нецелесообразно все без исключения трактовать как отношение власти. Различается потенциальная возможность и действительность возникновения отношений власти в процессе управления, при котором редко удается избежать конфликтов» [14, с. 132].

Понятие конфликта в управленческой деятельности характеризует противоречие, возникающее между двумя или более участниками конфликта, которые преследуют достижение различных целей и имеют различные мотивационные детерминанты и ориентиры поведения, связанные с предметом конфликта или с определенным объектом спора. Противоречия, возникающие между субъектами конфликта, могут иметь экономический, политический, религиозный, этнический или какой-то другой характер и конкретизироваться в предмете конфликта. Однако при этом всегда затрагиваются потребности сторон, интересы, то есть то, чего хочет участник конфликта и как он определил свои потребности и ценности, те критерии или даже своего рода аксиомы, на основе которых личность определяет свои интересы, исходя из своих потребностей.

Что касается сторон в конфликтной ситуации, то стоит понять, как участники конфликта формулируют свои интересы и цели, а также как они выражают их. Позиция руководителя может быть жестокой, если она сформулирована и выражена в виде требований и ультиматумов, не предполагающие других вариантов, или же мягкой, если она не исключает компромиссных решений конфликтной ситуации.

А. Файоль — представитель классической школы управления, считает, что «для достижения целей предприятия необходимо выполнение персоналом шести типов операций (функций): технической (производство), коммерческой (закупка, продажа, обмен), финансовой (поиск капитала, эффективное его использование), учета (бухгалтерская деятельность), обеспечение безопасности, администрирования (организация, руководство, координация, контроль)». При этом администрирования рассматривается им как функция, которая позволяет поддерживать целостность организации.

Известный специалист в области организации производства и управления П. Н. Есманский [15, с. 27] выделяет так называемые нормальные функции управления, в состав которых он относит руководство (именно управления), ис-

полнительно-технической деятельности (именно производство), связь, учетно-распорядительную функцию (поставка), согласования и обследования. Дополнительные функции: общая и прикладная образование и расчетно — финансовая функция.

Несмотря на различие в классификации деятельности, авторы едины в своем мнении относительно функции руководства, считая ее фундаментом всей системы.

В. Афанасьев понимает под управлением функцию систем различной природы (биологических, социальных), обеспечивающие сохранность их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности [16, с. 72–73].

По определению А. Н. Бандурки [17, с. 11], «управление можно определить как комплекс необходимых мер воздействия на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития».

Высокой конечной целью управления является оптимизация функционирования системы, получение более полезного эффекта при наименьших усилиях и затратах, в том числе и времени.

Конфликтная компетентность руководителя является составляющей его социально-психологической компетентности, в свою очередь, входит в модель профессиональной компетентности личности управленца. Конфликтная компетентность, или компетентность человека в конфликтной ситуации, представляет собой сложное интегральное образование. Важнейшей характеристикой конфликтной компетентности является субъективная позиция участника конфликта. В конфликтной компетенции, наряду с определенным набором социальных стереотипов и установок, которыми общество определяет отношение к конфликту, а также культурой саморегулирования, прежде всего эмоционального, можно выделить разные уровни: уровень ценностей, личности, уровень ее мотивов, установок и уровень умений. Такая упорядоченность не случайна, потому что ценности человека имеют определяющее влияние на характер его общения и являются стратегическими ориентирами конфликтной практики личности [17].

Американский исследователь К. Боулдинг одним из первых начал работу по изучению восприятия конфликтной ситуации участниками конфликта и отметил, что восприятие не только является отражением внешней реальности, но и развивается по своим законам, а также образы восприятия могут усиливать или ослаблять друг друга, возникать и исчезать. Конкретное проявление функции индивидуального восприятия конфликта его участником заключается в стереотипизации.

Руководитель восприятие которого в значительной степени стереотипизированное, сам своими действиями и поступками способен провоцировать возникновение конфликтных ситуаций как в горизонтальной, так и в вертикальной плоскости протекания. Так, в ходе рассмотрения психологических теорий управления неоднократно от-

мечалось положение о том, что фактически ни одна из этих теорий не может быть построена без обращения к личности руководителя, его профессиональных особенностей, социально-психологической компетентности, стиля управления, особенностей индивидуального восприятия. Особенности психологии управления позволяют в более полной мере адекватно подойти к проблеме изучения специфических условий возникновения конфликтных ситуаций в управленческой деятельности. Склонность людей к конфликтам усиливается в периоды экономической и политической нестабильности и преобразований в обществе, стихийных бедствий, неопределенности жизни в будущем, трудности в настоящем. В коллективах, ко-

торые успешно работают, конфликты случаются редко, и, наоборот, в коллективах, которые сталкиваются в большинстве с материальными трудностями, конфликтные ситуации возникают чаще. Работу по управлению конфликтами необходимо начинать с анализа их причин, условий, структуры и динамики (процесса) развития, профилактики условий и причин, которые могут привести к конфликтной ситуации. Умная постановка вопроса сводится не к полному избежанию конфликтов, которая порой может даже вредить делу, а к попытке научиться предупреждать, правильно решать конфликтные ситуации в обществе и управленческой деятельности, делать их полезными, если это возможно.

Литература:

1. Рабінович С. Права людини «першого покоління» і каноничні джерела християнства // Право України. — 2001. — № 3. — С. 50–53.
2. Ващенко И. В., Белафина Т. И. Основы конфликтологии: учеб. пособие. — Харьков: РИП «Оригинал», 1997.
3. Черепухин А. В. Система альтернативного разрешения конфликтов: учеб.-метод. пособие для высш. учеб. заведений. — Харьков: Торнадо, 2001. — 208 с.
4. Аксененко С. Е. Осознание конфликтной ситуации и общение / Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга. — Краснодар, 1975. — 127 с.
5. Типові рекомендації щодо поліпшення взаємовідносин міліції з учасниками дорожнього руху та власниками транспортних засобів: Затверджені наказом МВС України від 30 червня 1998 р.
6. Бандурка О. М. Оперативно-розшукова діяльність. Частина I: Підручник. — Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. — 336 с.
7. Антонова О. Г. Посттравматичний стрес і шляхи його подолання // Українська психологія: сучасний потенціал. — Т. 1. — К., 1996.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Прийнято резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р. // Права людини: Збірник документів / Укл. В. С. Семенов, О. Н. Ярмиш та ін. — Харків: Ун-т внутр. справ, 1997. — С. 30–41.
9. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: учеб. пос. для студ. вузов. — М.: Аспект Пресс, 1996.
10. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. — Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. — 480 с.
11. Анцупов А. Я., Малышев А. А. Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты: учеб. пособие. — К.: МАУП, 1996. — 104 с.
12. Маленко А. Е. О принципиальной возможности бесконфликтного бытия // Конфлікти в суспільстві: Діагностика і профілактика. Матеріали Третьої Міжнародної науково-практичної конференції, За редакцією Пірен М. І., Зельницького А. М. та ін. 17–20.05. 1995 року. Київ — Чернівці, 1995 р. — С. 53–54.
13. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта: учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
14. Тонков Е. Е. Педагогическое управление конфликтом: Монография. — М.; Белгород: Изд-во Белгор. гос. ун-та, 1999. — 294 с.
15. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. — Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. — 464 с.
16. Тюрина В. А., Ващенко И. В. Конфликты и управленческая деятельность: учеб. пособие. — К.: Знание, 1999. — 222 с.
17. Бандурка А. М., Друзь В. А. Психология власти: учеб. пособие для вузов. — Харьков: Ун-т внутр. дел, 1998. — 328 с.

Экономический механизм возникновения кризисного состояния организации

Маммадов Маммадия, магистрант

Научный руководитель: Пономарева Галина Тарасовна, кандидат технических наук, доцент, заведующая кафедрой
Московский государственный гуманитарно-экономический университет

В работе рассмотрены особенности возникновения кризисного состояния организаций в России и процедуры, применяемые по отношению к компаниям, находящимся в состоянии неплатежеспособности. Тематика, поднятая авторами, актуальна с учетом негативных явлений в макроэкономической жизни России периода 2014–2016 годов.

Ключевые слова: банкротство, платежеспособность, арбитражный суд, судебное делопроизводство, финансовые обязательства.

Economic mechanism of appearance of the crisis state of organization

Mammadov Mammadia, graduate

Scientific supervisor: Ponomareva Galina Tarasovna, candidate of Technical Science, Assistant professor, head of chair
Moscow state humanitarian-economic University

The paper discusses the features of appearance of a crisis state organizations in Russia and the procedures used in relation to companies which are in a state of insolvency. The subjects raised by the authors, is relevant in view of the negative phenomena in the macro-economic life of Russia in the period 2014–2016 years.

Key words: bankruptcy, insolvency, arbitration court, case management, financial obligations.

При несвоевременном решении проблем организаций на начальной стадии они могут усугубляться и перерасти в кризис ликвидности.

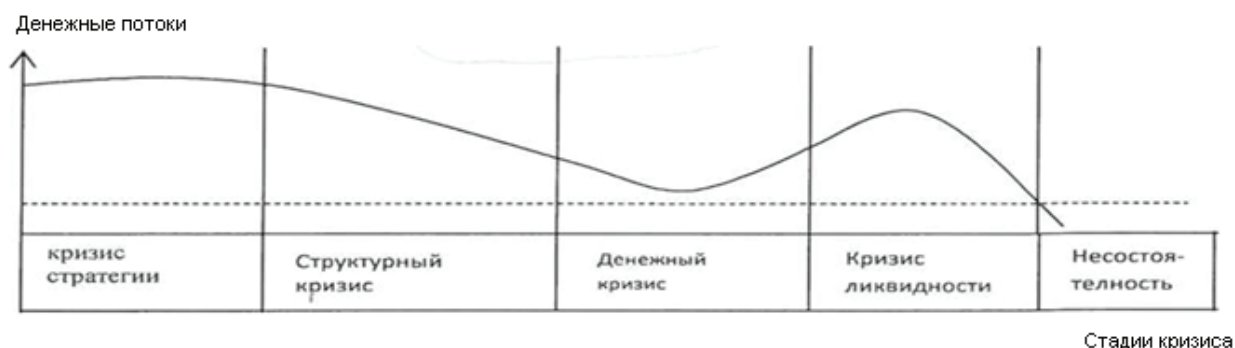


Рис. 1. Графическое изображение стадий кризиса

Развитие кризиса ликвидности включает в себя несколько этапов.

Кризис стратегии — в ходе этого этапа проявляется неэффективность выбранной менеджером стратегии функционирования организации. Источниками стратегического кризиса являются неверные управленческие решения в основной деятельности, в выборе клиентов, в определении ключевых факторов успеха.

Структурный кризис — зависит от факторов внешней среды и является следствием принятия неверных стратегических решений. Это незамедлительно приводит к кризису рентабельности (денежному кризису).

Кризис рентабельности — стратегические и структурные недостатки организации приводят к тому, что организация перестает приносить прибыль.

Кризис ликвидности — краткосрочные действия не решают фундаментальных проблем убыточного бизнеса и приводят организацию к недостатку денежных средств. Если в ходе развития кризиса в организации не принималось никаких антикризисных мер, организация неизбежно следует к следующей стадии.

Несостоятельность — именно на этой стадии применяется Закон о банкротстве.

В общих чертах в процедуре оздоровления можно выделить следующие четыре этапа:

- экспертная экспресс-оценка состояния организации;
- первоначальные меры по стабилизации;
- анализ хозяйственной деятельности;
- поиск путей выхода из кризиса.

Экспресс-оценка состояния организации.

Экспресс-оценка является неотъемлемой частью процесса оздоровления предприятия и направлена на определение путей выхода предприятия из кризиса.

В самом общем виде экспресс — оценка состоит из 3 этапов.

Сбор информации необходим для анализа хозяйственной деятельности предприятия, определения проблем и ключевых вопросов, стоящих перед клиентом, руководством и другими заинтересованными сторонами. Информация, которую необходимо получить, включает в себя:

- сводную финансовую информацию за последние 3 года;
- бизнес планы предприятия;
- договоры, контракты, информацию о клиентах и поставщиках;
- информацию о важнейших последних событиях;
- последние отчеты руководства;
- другие необходимые материалы.

Полученная информация должна позволить определить основные риски бизнеса и методы работы с ними и дать оценку действиям руководства предприятия в создавшиеся условиях.

Анализ ликвидности предприятия — это определение немедленной потребности предприятия в денежных средствах. Путем сравнения текущих денежных потоков и имеющихся финансовых инструментов необходимо оценить, грозит ли предприятию денежный кризис. Для того чтобы представить реальную картину, следует особенно четко спрогнозировать даты поступления денежных средств на расчетный счет предприятия. Также потребуется провести проверку надёжности клиентов и контрагентов, что может выявить возможности по стабилизации организации. При проведении экспертной оценки организации, находящегося в кризисе, следует проверить достоверность финансовых данных. Используемые методики включают: финансовое планирование, анализ SWOT, анализ технологий, имеющихся в портфеле организации, и анализ чувствительности финансовых результатов организации к принимаемым управленческим решениям.

Для того, чтобы преодолеть кризис ликвидности, необходимо пересмотреть документы и концепции, определяющие развитие организации.

Бизнес-план.

Назначение бизнес плана состоит в том, чтобы представить заинтересованным лицам цели руководства и методы, с помощью которых они будут достигнуты.

Бизнес план должен быть информативным, объективным, реалистичным, кратким.

Основные элементы бизнес плана: введение, история организации и ее текущее состояние, рынок и конкуренция, сбыт и потребители, производственные мощности, персонал.

Стратегия перепрофилирования.

Цель стратегии — повышение эффективности работы организации в режиме оздоровления. В ходе оценки стратегических альтернатив рекомендовано рассмотрение следующих показателей:

- уровень издержек;
- добавленная стоимость и стратегии дифференциации ее по товарным группам;
- вертикальная горизонтальная интеграция;
- инвестиционная политика;
- поглощения слияния и союзы;
- диверсификация производства;
- «бренд» или собственная торговая марка;
- продажа бизнеса и ликвидация предприятия.

Существует множество операций, при которых сокращение издержек может быть выполнено при помощи новых технологий.

Отчеты и мониторинг.

При мониторинге рассматриваются результаты аналитической и консультационной деятельности антикризисного управляющего.

С целью увеличения значимости рекомендаций они должны соответствовать следующим требованиям:

- 1) удовлетворять потребностям клиента;
- 2) выявлять преимущества, недостатки и риски планируемых мероприятий;
- 3) быть коммерчески привлекательными;
- 4) представлять инновационные решения;
- 5) выявлять проблемы;
- 6) увеличивать конкурентоспособность.

На стадии **оценки хозяйственной деятельности** проводится только оценка хозяйственной деятельности организации, без оценки его финансовой деятельности. Цель этой стадии — выявление имеющихся перспектив данного бизнеса.

В ходе экспертной оценки следует разработать программу мероприятий по сохранению организации. Стабилизация не осуществима при плохих внешних и внутренних связях.

Основные мероприятия программы стабилизации для выхода из денежного кризиса:

- контроль денежных потоков, включающий в себя меры по обеспечению мониторинга всех обязательств и платежей, которые должны использоваться в соответствии с прогнозом движения денежных средств.
- изменение структуры оборотного капитала посредством работы с кредиторами, взыскания дебиторской задолженности, сокращения остатков товарно-материальных запасов и реализации избыточных активов. Если сокращение издержек возможно, то оно должно быть принято немедленно.

Текущие финансовые решения должны учитывать только источники финансирования, доступные для организации.

Анализ хозяйственной деятельности и перепрофилирования организации.

После осуществления эксперт-оценки, при условии успешного начала реализации краткосрочных мероприятий стабилизированного характера требуется составление более четкого долгосрочного плана оздоровления. В такой динамической среде как бизнес, при осуществлении мероприятий по оздоровлению организации необходим постоянный контроль проводимых работ. Поиск данных, проверка с использованием аналитических методик необходимы для того, чтобы иметь реальное представление о ситуации в организации, а также для построения заключений, основанных на достоверных данных.

Анализ внешней среды — это начало анализа состояния организации, который показывает, насколько привлекательны сегменты рынка, на которых работает данная компания. Сегментация рынков является одной из наиболее сложных стадий в разработке и оценке стратегии деятельности.

Анализ внешней среды будет наиболее эффективен, если сосредоточиться на ключевых факторах и причинах, вызвавших изменения в анализируемом бизнесе.

Анализ внутренней среды можно провести с помощью модели, которая устанавливает ряд внутренних переменных, влияющих на работу организации: стратегия; процессы; технология; люди; структура; клиенты, товары и услуги, культура.

Стратегическое планирование представляет собой набор действий и решений, которые ведут к разработке специфических стратегий, направленных на достижение целей организации. В большинстве кризисных организаций данный процесс либо вообще не проводится, либо неадекватен реальной экономической ситуации.

Стратегический план должен соответствовать миссии компании, а также определять финансовые потребности организации. Все данные должны основываться на критериях рентабельности, динамики прибыли и отдачи инвестиции.

Для того чтобы быть прибыльным, организация должна иметь постоянное конкурентное преимущество, а также владеть информацией, позволяющей получить реальное представление о ключевых производственных факторах и потенциальных рисках.

Анализ системы коммерческой деятельности должен быть сосредоточен на проверке соответствия функций маркетинга и сбыта принятой стратегии, а также на возможностях повышения эффективности маркетинга и сокращения издержек. Важным фактором при оценке стратегии и перспектив компании являются трудовые ресурсы. Культура организации является самой мощной переменной. Способность компании меняться, отменять старые привычки и вносить новые является важнейшим фактором финансового оздоровления.

Литература:

1. Докукина А. А., Иванова Е. А. Прогнозирование банкротства организации на основе оценки финансового состояния // Человеческий капитал и профессиональное образование. — 2015. — № 1 (13). С. 35–47.
2. Лошкарев А. В. Экономическая целесообразность некоторых процедур несостоятельности (банкротства) в России: статистико-правовой анализ // Вопросы экономики и права. — 2015. — № 1. — С. 11–16.
3. Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л. Прогнозирование банкротства как элемент экономической безопасности // Наукоедение (электронный журнал). — 2016. — Т. 8. № 2.

Проблемы развития инновационного менеджмента на предприятиях

Мартиросян Арам Сейранович, магистрант;

Баранников Михаил Михайлович, кандидат экономических наук, доцент, научный руководитель

Ростовский государственный экономический университет «РИНХ»

В работе рассмотрены и определены основные факторы, замедляющие инновационное развитие российских предприятий, а также предложены меры по реализации стратегии стимулирования и развития инновационной активности.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационная деятельность, предприятия, государство, экономическое сообщество

The main factors slowing down innovation development of Russian enterprises have been reviewed and determined in the work. And also measures for implementation of the stimulating strategy and development of innovative activity have been proposed.

Keywords: innovative development, innovative activity, enterprises, state, economic community

Существующая мировая практика доказывает, что движущей силой инновационного развития является конкурентоспособность предприятия, которую необходимо постоянно поддерживать и повышать. Благодаря инновациям, компании увеличивают число потребителей, стремятся конкурировать друг с другом и тем самым, мотивированы на улучшение своих финансовых показателей. Гарантацией конкурентоспособности предприятия является уровень его технологического развития [1]. В условиях жестких рыночных отношений удержаться на рынке и развиваться дальше способны только те компании, которые не стоят на месте, двигаются по пути инноваций, а значит быстро и гибко реагируют на изменения конкурентной среды, требования рынка, эффективно организуют свой производственный процесс, оптимизируют систему управления. В быстро меняющихся условиях способны выжить только передовые компании, слабые, не развивающиеся игроки свои позиции удержать не могут. Однако, стоит учесть тот факт, что не все инновации приводят к повышению конкурентоспособности предприятия. Необходимо, чтобы они были ориентированы на новые рынки и содержали в себе уникальные разработки [2].

Любая инновация направлена на повышение конкурентоспособности компании в рыночной среде. На протяжении долгого времени предприятия инвестировали в технологические и продуктовые разработки. Безусловно, это важно для устойчивости компании, но современные реалии диктуют новые требования. Именно организационно-управленческие инновации становятся решающим фактором успешности того или иного предприятия [2].

К сожалению, в нынешних экономических условиях российским предпринимателям не до инноваций. Для того, чтобы получить конкурентные преимущества у российских предприятий нет необходимости в инновациях. Для привлечения клиентов они используют другие инструменты. Поэтому внедрению новых технологий практически не уделяется внимания. Компаниям нет нужды инвестировать в НИОКР и повышать свой технологический уровень. Даже при невысокой производительности труда, предприятие будет достаточно рентабельным. Около 36,8% компаний совершенно не вкладывают в разработку новых продуктов и технологий. Предприятия предпочитают использовать и адаптировать уже имеющиеся технологии и продукты, доля таких порядка 29%. А вот компаний, готовых вкладываться в разработки и новые технологии, не более 23,3%. И только 10,9% предприятий ориентировано на выход на мировой рынок с новыми уникальными технологиями и продуктами.

В российской экономике, как правило, распространено мнение о том, что прежде надо модернизировать производственную базу и лишь затем заниматься инновационными разработками. Этим объясняется невысокий уровень инвестиций в НИОКР. Тем не менее, вложения в развитие производственных мощностей и инновационная деятельность не только не мешают друг другу, а наоборот допол-

няют. Предприятия, которые в последние годы активно вкладывались в разработку новых продуктов и технологий, наиболее успешны. При этом доля компаний, которые вообще не инвестировали в НИОКР, остается по-прежнему большой (36,8%).

Ниже приведены основные виды инновационной деятельности, которые ведутся на российских предприятиях:

- разработка новых видов продукции и работа над модернизацией уже имеющихся (использование новых материалов, изменение алгоритма оказываемых услуг);
- совершенствование технологических процессов производства (унификация и стандартизация материальной базы, разработка, либо приобретение программного обеспечения, модернизация (замена) машин и оборудования);
- разработка и внедрение новой технологии производства [3].

Однако все перечисленные действия относятся скорее к модернизации, чем к инновациям. Среди основных факторов, замедляющих инновационное развитие российских предприятий, можно выделить следующие:

- отсутствие необходимой для внедрения инноваций соответствующей материальной базы на большинстве предприятий. Оборудование либо сильно изношено, либо его нет совсем;
- недостаточный бюджет на проведение инновационной деятельности. Данные процессы имеют высокую стоимость, а результаты инвестиций можно оценить только спустя продолжительное время;
- отсутствие всеобъемлющей нормативно-правовой базы, относящейся именно к инновационной промышленной деятельности;
- сложность и затратность маркетинговых исследований в сфере инновационных продуктов;

Выбирая, в каком инновационном направлении двигаться, предприятиям необходимо учитывать ряд моментов: технико-экономический уровень своих мощностей, отраслевую специфику и т.д. Бесспорно, инновационная деятельность повышает конкурентоспособность и эффективность предприятия, но необходимо объективно оценить свои возможности, прежде чем заниматься инновациями.

Развитие в сфере инноваций — это сложный процесс. Его реализация невозможна без четко выстроенной системы, в которую входит: постановка задач, оценка ресурсов, разработка бизнес-процессов для ведения инновационной деятельности. Положительные сдвиги в этом направлении уже есть, но активность предприятий в этой области все еще низкая. Необходим комплекс макро и микро экономических мер, усилия на уровне государства в сочетании с инициативой самих предпринимателей. Требуется принятие организационных, административно-законодательных и экономических мер [3].

Государству следует обратить внимание на укрепление связи науки и производства. Для этого необходимо:

- подготовить соответствующих специалистов, задача которых будет состоять в стимулировании взаимодействия науки и производства;
- выработать специальные меры, направленные на поддержку инновационных проектов.

С помощью этих инструментов можно объединить в одну систему весь цикл, начиная с исследований и заканчивая выходом на рынок. В данный процесс могут быть вовлечены одновременно научно-исследовательские институты и российские предприятия.

- стимулировать совместное участие научно-исследовательских институтов и предприятий в инновационной деятельности и проектах НИОКР.

Проблема состоит в несогласованности управления НИОКР и инновационной деятельности. Причина в общей раздробленности НИС России. Существует множество мелких ведомств, каждое из которых отвечает за реализацию собственной программы. Подобная разобщенность препятствует последовательной реализации национальной политики в области инноваций, отсутствует координация между функциями и органами разных уровней. Нет четкого распределения компетенций на различных этапах инновационной программы.

По поручению Президента в России создается агентство по технологическому развитию. Его основная задача — привлечение инновационных технологий в Российскую Федерацию. Одновременно с этим готовится предложение по организации проектного офиса национальной технологической инициативы. Его запуск предполагается на базе Российской венчурной компании. Затем планируется выделить его в отдельную организацию вне системы РВК. Кроме этого, отдельным льготным системам сделаны предложения по совместному финансированию НИОКР.

Большую долю в финансовой поддержке программы все еще занимают так называемые, доноры (это и официальная помощь, и частное финансирование). И хотя, донорская поддержка стимулирует некоторые инновационные программы, ее нельзя рассматривать в качестве стабильного инструмента в долгосрочной перспективе. Кроме того, привлечение внешнего финансирования может нести определенные риски для реализации стратегии НИС. Подобная поддержка может сформировать зависимость, а затем при-

вести к тому, что результаты разработок перейдут в сферу частных интересов.

На государственном уровне необходимо привести программы, реализуемые с привлечением доноров, в соответствие с национальными приоритетами. В перспективе задача властей должна заключаться в сокращении доли сторонних доноров в поддержке инноваций. Для реализации данной стратегии можно предложить следующие меры:

- разработать в долгосрочной перспективе дополнительные сценарии по увеличению собственных государственных средств, выделенных в поддержку инноваций, сокращая при этом, донорские инвестиции;
- выработать систему показателей, в соответствии с которыми Правительством и донорами будет осуществляться финансирование программ содействия инновациям, направленных на достижение национальных стратегических целей;
- упорядочить систему управления инновационной деятельностью, чтобы минимизировать нагрузку на механизмы координации.

По причине ограниченности финансов, кадров, а также времени высоких результатов решающее значение имеет скоординированность действий. Лишь наличие согласованного плана позволит избежать неэффективного использования ресурсов, дублирования участниками процессов, а также приостановки проектов.

Необходимо, чтобы экономическое сообщество, представленное промышленными предприятиями, ответственно выразило свое желание развивать конструктивный диалог с органами власти для того, чтобы определить выгодные направления, которые позволят развивать инновационную деятельность в отрасли, а также для ресурсного обеспечения экономического роста. В заключении следует отметить, что государство и экономическое сообщество являются партнерами, которые благодаря консолидированным действиям, могут регулировать рост инновационной активности предприятия. Именно координация общих усилий государством и экономическим сообществом является одной из наиболее важных организационных задач, позволяющая решить проблемы, которые существуют в инновационной деятельности предприятий на сегодняшний день, благодаря чему можно обеспечить устойчивое инновационное развитие экономики России.

Литература:

1. Сайфуллина С. Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий // Успехи современного естествознания. 2010. № 3.
2. Блинов А. О., Рудакова О. С. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий // Доклады и сообщения. innclub.info.
3. Ильдяков А. В. К вопросу о факторах, сдерживающих инновационное развитие предприятия // Вопросы экономики и права. 2011. № 1.

Выбор методики оценки инновационного потенциала предприятия как условие для эффективного управления инновациями

Мартиросян Арам Сейранович, магистрант;

Баранников Михаил Михайлович, кандидат экономических наук, доцент, научный руководитель
Ростовский государственный экономический университет «РИНХ»

В работе рассмотрены различные методики оценки инновационного потенциала предприятия. Были выявлены достоинства и недостатки данных методик. После их изучения определен наиболее оптимальный и эффективный метод оценки.

Ключевые слова: методика оценки, инновационный потенциал, инновационная деятельность

Various methods of estimation of innovative potential of the enterprise have been considered in the work. Advantages and disadvantages of these techniques have been identified. The most optimal and effective method of assessment has been determined after studying them.

Keywords: methods of estimation, innovative potential, innovative activity.

Наличие инновационного потенциала в государстве, регионе или предприятии характеризует готовность не только с экономической точки зрения, но и социальной к технологическим и общественным инновациям. Этот показатель в государственном масштабе относится к категории национального достояния, а некоторые страны охраняют его на законодательном уровне. Все это говорит о значимости этого явления.

Инновационный потенциал в своем традиционном понимании подразумевает размер разнообразных ресурсов, которые обеспечивают деятельность инновационного характера с ее начальной точки (научно-исследовательские работы) до конечной (практическое применение знаний).

Отечественные ученые, посвятившие себя изучению как теоретических, так и методологических основ инновационной деятельности, ее развития зачастую представляют комплексное определение инновационного потенциала.

Так, «инновационный потенциал» Жица Г. И. определяется, как навык системы настраиваться к изменяющимся условиям в оптимальный промежуток времени в новых созданных условиях, где есть различного рода ограничения и эталонные параметры других систем, которые оказывают непосредственное влияние на становление нового вида. В данном случае инновационный потенциал имеет предел в достижении определенных результатов в своем развитии. Именно это позволяет с предельной точностью определить его необходимые данные.

Степанов И. М. в своей работе отмечает, что инновационный потенциал — это способность различных субъектов (страны, региона, города, компании, предприятия) производить инновационную деятельность со стороны научно-технологического прогресса для того, чтобы развиваться в экономическом плане, а также определить дальнейшую готовность при осуществлении такой деятельности.

Ряд ученых утверждает, что если провести углубленный анализ понятия «инновационный потенциал», то следует брать во внимание две основные категории, которые являются совокупностью этого определения — «потенциал» и «инновация». С помощью этого, такое явление

можно определить как умение системы к изменению традиционного порядка вещей в модернизированное состояние для того, чтобы реализовать возникающие потребности различных объектов — рынка, потребителя, субъекта-новатора и прочих. Благодаря этому удастся эффективный переход из одного состояния в сравнительно новое (от традиционного к инновационному).

Развитие инновационного потенциала изначально требует развитие всех сфер. Именно этот фактор позволяет сказать, что инструментом для оценки инновационного потенциала должна стать диагностика внутренних ресурсов предприятия. Внутренний потенциал состоит:

- проектной сферы, которая направлена на деятельность производства, а также результатов его работы в виде производимых продуктов или оказываемых услуг;
- функциональной сферы, отвечающей за ресурсное и управленческое преобразование в продукты и услуги;
- организационной сферы, которая представлена структурой, технологическим процессом, а также организационной культурой;
- управленческая сфера состоит из общего руководства предприятия, а также самого стиля управления.

Основной характеристикой внутреннего потенциала является целенаправленное осуществление инновационной деятельности, то есть умение системы, основываясь на коммерческом принципе, показывать высокие результаты ресурсного показателя для создания и распространения разнообразных нововведений.

В соответствии с тем, какие ставятся основные задачи оценки внутреннего потенциала, могут использоваться различные методики. Например, детальная или диагностическая.

Детальная оценка может применяться на стадии становления инновации, а также подготовки проекта ее воплощения и включения в производственный процесс.

Диагностическая оценка может использоваться при отсутствии специалистов, которые могут проводить систем-

ный анализ, ограничении сроков, а также отсутствии информации составляющей о предприятии.

Обе методики имеют множество недостатков, среди которых:

- субъективность экспертных оценок — специалисты не редко избегают крайностей в оценках, поэтому зачастую используются усредненные показатели;
- достоверность требуемых данных можно подвергнуть критике в силу необъективной их оценки;
- отсутствие устойчивого понятия нормативной модели, базирующейся на оценке специалиста.

Таким образом, предложенные методы требуют больших вложений в работу экспертов и в тоже время не дают точных результатов, которые можно было бы объективно оценить.

Проанализировав прочие известные методики оценки инновационного потенциала предприятия, основой которого является промышленность, можно сделать вывод о том, что их разделяют на две систематизированные группы — ресурсная и структурная.

Ресурсная группа ориентируется на показатель достаточности того или иного ресурса, который отвечает за инновационную деятельность. Развитие методики, основанной на этом показателе и анализе издержек, затрат, которые связаны как с самой разработкой, так и использованием новых или прогрессирующих технологий поможет решить сможет ли отдельное предприятие в комплексе с формированием необходимых ресурсов реализовать созданную стратегию инновационного развития.

Существенным недостатком методики, основанной на анализе одного или нескольких ресурсов, является оставление без внимания остальных ресурсных сфер. Так, например, во время оценки финансовых ресурсов или работы с персоналом и технологическим оснащением не берется во внимание возможность инвестировать или наращивать инновационный потенциал предприятия [1].

Таким образом, основываясь на двух выявленных методах оценки инновационного потенциала промышленного предприятия, мы отдаем свое предпочтение структурному методу, где выделяется каждая сфера инновационного потенциала, которая в комплексе с другими дает общее представление о происходящих инновационных процессах.

Ряд следующих показателей помогут дать объективную оценку и проконтролировать инновационный потенциал промышленного предприятия:

- Кадровые — анализ кадровой сферы можно сделать при помощи таких данных, как:
 - общее число сотрудников, которые связаны с НИОКР;
 - число сотрудников, разделенное по видам деятельности (прикладные, фундаментальные исследования и разработки);
 - количество людей на предприятии, разделенных на квалификационные группы, выделить среди них число докторов и кандидатов наук;

- число сотрудников без ученой степени;
- персонал научно-исследовательской группы с высшим или средним специальным образованием;
- помощники основных сотрудников;
- рабочие;
- классификация персонала по должностным группам;
- соотношение количества квалифицированного персонала к не квалифицированному, а также выявление причин их изменения при наличии таковых. Так, например, причиной может служить появление инновационной техники, которая освобождает часть исследователей от неквалифицированной работы или уход части квалифицированных работников.

• Материальные

К ним относят:

- объекты основного фонда (здания, постройки, сооружения, оборудование и прочее);
- научные оборудования и их элементы (исследовательские установки, сложные измерительные, испытательные приборы, вычислительная техника и прочее);
- показатели о производственных площадках, объектах, зданиях, среди которых должны учитываться и арендуемые. Данные этой сферы необходимо получать как в стоимостном, так и количественном выражении, которые должны быть предоставлены по каждому отдельному объекту, а также включить в себя степень их эксплуатации и общие характеристические особенности применения.

Данные НИОКР оцениваются по достигнутым результатам, которые анализируются посредством следующих показателей:

- количество открытий, имеющих официальную регистрацию;
- число изобретений;
- объем патентов, а также авторских свидетельств;
- количество произведенных образцов по видам;
- число лицензионных договоров, а также обмен патентами.

Финансовое обеспечение оценивается НИОКР как по абсолютным величинам расходов, так и по их валовым затратам, что позволяет дать объективную оценку активности в инновационной деятельности компании. При анализе этого показателя также берутся во внимание общие суммы текущих расходов, а также объем капитальных вложений.

К основным данным для оценки уровня информационного обеспечения относят:

- количество сотрудников, занятых информационной деятельностью;
- расходы на информационную деятельность;
- удельный вес стоимостного компонента задействованной вычислительной техники и копировально-множительного оборудования среди активов основных фондов промышленного предприятия;

— затраты на научно-информационную деятельность, а также учитываются затраты на НИОКР [2].

Как известно, использование информационных систем, их сбор, переработка, хранение, распространение и использование играет большую роль в научно-технических знаниях среди ученых, специалистов и менеджеров.

Ведь именно своевременно поданная информация позволяет корректировать научно-исследовательскую работу в зависимости от результатов, полученных ранее. Уровень этого аспекта в исследовательской, конструкторской и инновационной сферах на прямую влияет на развитие инновационного потенциала, а также его эффективное использование. Говоря о практической стороне вопроса, стоит отметить, что, например, поданная информация научно-технического плана с опозданием около двух лет приводит к регрессу в технических разработках на одно поколение техники назад. Материальная сторона вопроса научно-технической информации, так же положительно влияет на производственную сферу — появляется возможность заменять собственные исследования, затраты на них на получение готовой информации научно-технического характера, которая 2–3 раза выгоднее. Так, к примеру, если необходимо увеличить объем производства в 2 раза, то объем получаемых знаний должен быть увеличен в 4 раза.

Характерные особенности инновационной управляющей системы следует оценивать по формам стимулирования инновационной деятельности на промышленном производстве и уровню свободы, которая предоставляется участникам этой деятельности. Показатель доли новой продукции, к которой были применены инновационные технологии, к количеству общих производимых продуктов. Данные о продолжительности выполнения работ. Качественные показатели также должны учитываться при анализе инновационного потенциала предприятия, к которым относятся:

- присвоено ли предприятию научная категория, если «да», то какая и по каким критериям;
- имеется ли членство в международной организации;
- общее число международных премий, среди которых должна быть определена доля НИОКР, а также образцы инновационной техники, которая превосходит или отвечает международным стандартам и уровню;
- доля наукоемких услуг и нематериальных активов.

Потенциал организационного типа состоит из организованных планировочных процессов, принятых решений, а также коммуникационных систем. Кроме этого, здесь

стоит учитывать наличие сети научно-технических организаций, с которыми работает оцениваемый объект.

Потенциал управленческого типа подразумевает наличие современных форм управления деятельностью нового уровня развития, наиболее приемлемую структуру в организации менеджмента, а также комплекс мер по стратегическому или тактическому планированию.

Инновационная культура также является одной из важных сфер, которая поможет объективно оценить инновационный потенциал. Она включает в себя готовность морального и материального характера руководства принимать новую информацию, использовать ее для создания новшеств. Также руководящее звено должно быть готово к неудачам и научиться адаптироваться к возможным изменениям.

Сегментальная часть, состоящая из потребительского потенциала одна из самых важных в становлении, развитии инновационной деятельности. Именно на этом этапе оценивается необходимость в той или иной разработке, а также ее развитии. Здесь стоит рассматривать как юридические лица, так и физические.

Итоговым шагом в оценке инновационного потенциала рекомендуется считать данные о накопленных затратах на НИОКР с учетом различных сроков старения, например, на фундаментальные исследования — 38 лет, а на прикладные разработки и исследования — 12 лет.

Итак, для того, чтобы объективно оценить инновационную деятельность организации следует использовать систему, которая имеет несколько особенностей:

1. Расчет всех данных следует производить путем оценки каждой сферы, указанной выше. Благодаря этому удастся осуществить комплексный подход к проблеме, который позволит выявить все «слабые» места функционирования производственной инновационной деятельности.

2. Кроме статистических данных используются и комбинированные показатели, которые дают общее представление о работе той или иной сферы предприятия.

3. Минимальность балловых данных по экспертным оценкам и отсутствие весовых коэффициентов позволяет избежать субъективности оценки.

4. Благодаря этому методу можно выявить конкретные сферы и их места в отдельности, которые требуют усилий и реструктуризации.

Мы предполагаем, что комплекс методик позволит создать оптимальную процедуру оценки инновационного потенциала предприятия, а также помочь выявить и устранить области, требующие тщательной работы и ресурсов.

Литература:

1. Кокурин Д. Н. «Инновационная деятельность». — М.: ИНФРА-М, 2006. — 522 с.
2. Швандар В. А., Базилевич А. И. Управление инвестиционными проектами: учебное пособие для вузов. — М.: Юнити-Дана, 2001. — 208 с.

К вопросу о диагностике уровня развития корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации

Мельник Татьяна Ивановна, магистрант;

Чувпило Елена Константиновна, магистрант

Арзамасский филиал Нижегородского государственного университета имени Н. И. Лобачевского

Данная статья посвящена особенностям диагностики корпоративной культуры сотрудников дошкольной образовательной организации. Охарактеризована система психодиагностических методик, позволяющая выявить уровень развития корпоративной культуры и тем самым уточнить положительные моменты и «проблемные» точки в управлении деятельностью педагогического коллектива.

Ключевые слова: корпоративная культура, дошкольная образовательная организация

В настоящее время способность и готовность к изменениям является решающим фактором развития, который обеспечивает конкурентоспособность той или иной образовательной организации, начиная с ее самой первой ступени — дошкольной.

Для того, чтобы реагировать на быстро изменяющиеся внешние социокультурные условия, коллектив дошкольной образовательной организации должен представлять собой «единый организм». Повышать качество и результативность педагогической деятельности возможно лишь при наличии в организации и коллективе позитивной корпоративной этики, которая требует особого формирования в течение длительного периода.

В процессе целенаправленного изучения данной проблемы мы пришли к выводу, что для эффективного управления образовательной организацией необходимо признать равнозначность двух элементов: «организация» (детский сад) и «личность сотрудника». Это и обуславливает значимость формирования и развития корпоративной культуры работников дошкольной образовательной организации.

Анализ психолого-педагогической литературы, исследований ученых А. С. Сухорукова, А. Ф. Веселкова, П. Н. Шихирева, М. Х. Мескон, Т. Ю. Базарова, Б. Феган, К. Голда, Г. Моргана, В. А. Спивака, позволяют прийти к заключению, что корпоративная культура в дошкольной образовательной организации — это создание творческой атмосферы, а также объединение усилий всего коллектива для построения образовательного пространства, где каждый ощущает свою значимость в социализации личности ребенка.

В течение 2 лет нами проводится исследование, целью которого является изучение особенностей развития корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации, разработка мероприятий по её совершенствованию и отслеживание ее влияния на эффективность управления. Количество сотрудников принявших участие в диагностике — 16 человек. Диагностические инструменты: анкеты, опросные листы, наблюдения за сотрудниками, анализ данных по текучести и перестановке кадров.

Данное исследование проходило три этапа: на первом этапе (сентябрь 2014 г. — март 2015 г.) нами была изучена психолого-педагогическая литература, проанализирован передовой опыт в области менеджмента образовательной организации; на втором — (март-апрель 2015 г.) был

проведен констатирующий эксперимент; на третьем этапе (май 2015 г. — октябрь 2016 г.) нами была спроектирована и реализована система работы по развитию корпоративной культуры, планируется контрольный этап эксперимента.

Более подробно остановимся на особенностях второго этапа, цель которого — в выявлении уровня развития корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации и ее корреляции с эффективностью управления.

При проведении мониторингового исследования на базе МБДОУ, были использованы следующие психодиагностические методики:

1. Анкета М. Магура. Цель: изучение особенностей организационной культуры дошкольной образовательной организации;

2. Опросник ОСК (Allen, Meyer). Цель: исследование приверженности персонала дошкольной образовательной организации;

3. Анкета Н. В. Ключевой. Цель: определение оценки лояльности персонала;

4. Методика Рокича. Цель: исследование ценностных ориентаций, позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к самому себе, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу «философию жизни»;

5. Методика «Уровень организационной культуры». Цель: выявление уровня организационной культуры организации по таким направлениям как: трудовая деятельность, мотивация и мораль.

В основе мониторинга, проводимого на базе МБДОУ «Детский сад «Теремок»», лежат следующие принципы: получение индивидуальной информации о каждом сотруднике МБДОУ; полнота и анализ информации; непрерывность и периодичность получения и анализа управленческой информации; открытость измерения корпоративной культуры.

Изучение нормативной базы МБДОУ «Детский сад «Теремок»» показало, что сформирован следующий пакет документов нормативного плана: Устав МБДОУ, Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор.

Для того чтобы лучше проанализировать корпоративную культуру и понять проблемы, существующие в исследуемой образовательной организации, нами было проведено ан-

кетирование коллектива. По результатам анкетирования можно сделать следующий вывод: уровень развития корпоративной культуры в МБДОУ выше среднего. Руководствуясь результатами анкетирования, можно выделить следующие проблемы: в МБДОУ система нематериального стимулирования труда (грамоты, благодарности, дипломы и т. п.) развита недостаточно; недостаточно высокий уровень профессионального развития сотрудников.

С целью выявления факторов приверженности организации, нами был использован опросник ОСК (Allen, Meyer). Анализ данных показал, что оценка корпоративного стиля выше среднего, а так как приверженность организации есть его принцип, следовательно, показатель приверженности в коллективе достаточно высок. Однако, выявлена пониженная степень ощущения обязанности или обязательства сотрудника работать в организации (1 %). Отсюда следует вывод, что в своем большинстве сотрудники разделяют нормы и ценности данной образовательной организации, имеют доброжелательное отношение и гордятся своим местом работы.

Применение методики Рокича, помогло выявить мотивацию персонала на успех. При данной мотивации, сотрудники, начиная дело, имеют в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. Стержнем в активности сотрудников стала вера в успех и заинтересованность в достижении успеха. Людей сильных духом, ответственных и инициативных отличает упорство в достижении поставленной перед ними цели и целеустремленность.

Изучение уровня организационной культуры проводилось по методике «Уровень организационной культуры» по следующим направлениям: трудовая деятельность, коммуникации, управление, мотивация и мораль.

Результаты в целом, положительны: общий показатель свидетельствует о высоком уровне организационной культуры, благополучном положении дел в направлении трудовой деятельности и в межличностном общении работников.

Методика «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала» помогла нам определить рейтинг ценностей персонала, степени удовлетворения потребностей, выявить уровень соответствия между ними и измерить уровень психической напряженности, который определен несоответствием личных притязаний реальному их удовлетворению. По результатам исследования был сделан следующий вывод: на первое место работники ставят социальные потребности и потребность в самовыражении. Ведущими ценностями работников являются: благополучие в семейных отношениях и возможность самореализации. Все основные потребности удовлетворены, но лишь частично.

Общий анализ позволил констатировать, что уровень развития корпоративной культуры в МБДОУ «Детский сад «Теремок»» выше среднего. Основной процент работников одобряют общую направленность дошкольной образовательной организации и удовлетворены состоянием дел в организации. Однако можно выделить следующие проблемы в области менеджмента: недостаточно развитая система нематериального стимулирования труда (грамоты, благодарности, дипломы); ощутима необходимость в профессиональном развитии сотрудников (отсутствие профильного образования, категории); выявлен некоторый уровень «психической напряженности» у некоторых сотрудников, который вызван несоответствием личностных притязаний реальному их удовлетворению.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что перечисленные проблемы носят несистемный характер. В тоже время очевидна необходимость.

Литература:

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. — М.: Флинта, 2005. — С. 37–38.
2. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде. — М.: Финансы и статистика, 2001. — С. 87–88.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2001. — 141 с.
4. Бочкарев А. В. Механизм формирования корпоративной культуры. Управление персоналом, № 6, 2006.

Коррекция формулы сложного процента и модели оценки стоимости недвижимости

Мочулаев Валерий Евгеньевич, кандидат экономических наук, доцент
Институт повышения квалификации «Конверсия» — Высшая школа бизнеса (г. Ярославль)

Сложный процент — это экономическая категория, используемая для сопоставления одной и той же суммы денег в различные периоды времени с учетом того, что в каждом периоде доход приносит не только первоначально вложенная сумма, но и процент от нее [1, с. 11].

Смысл сложного процента заключается в том, что проценты, начисленные в конце каждого периода, не выплачиваются, а присоединяются к основной сумме вложенного капитала, и в следующий расчетный период процент начисляется уже на большую сумму.

В рамках доходного подхода при использовании собственного капитала инвестора применяются два метода определения стоимости оцениваемого объекта недвижимости, в которых используются функции сложного процента — это метод капитализации по расчетным моделям и метод дисконтирования денежных потоков (ДДП).

Наиболее универсальным методом определения текущей стоимости оцениваемой недвижимости является метод ДДП. В учебнике «Оценка недвижимости» [2, с. 163] предлагается рассчитывать стоимость объекта недвижимости методом ДДП по формуле

$$PV = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+i)^t} + M \cdot \frac{1}{(1+i)^n} \quad (1)$$

где PV — текущая стоимость; C_t — денежный поток периода t ; i_t — ставка дисконтирования денежного потока периода t ; M — стоимость реверсии, или остаточная стоимость.

В формуле (1) знаменатель первого и второго слагаемых представляет собой общую формулу сложного процента, которая используется в его шести функциях. Величину $(1+i)^t$ в финансовых расчетах называют множителем наращения по сложным процентам, фактором будущей стоимости единицы, коэффициентом наращения, а обратную ей величину $\frac{1}{(1+i)^n}$ — дисконтным, или дисконтирующим множителем. В теории оценки общую формулу сложного процента называют будущей стоимостью единицы, а обратную ей величину — текущей стоимостью единицы или коэффициентом дисконтирования.

Базовой функцией сложного процента является первая функция — будущая стоимость капитала. В работе «Элементы финансовой математики (курс лекций и сборник задач)» формула будущей стоимости капитала имеет следующий вид [3, с. 7–8].

$$FV = PV(1+i)^n \quad (2)$$

где FV — будущая стоимость капитала; PV — текущая стоимость (стоимость в начальный момент времени); i — ставка процента, начисляемого периодически; n — количество периодов начисления (год, квартал, месяц, день).

Остальные пять функций сложного процента — это производные от первой функции сложного процента (будущей стоимости капитала). В теории и практике оценки стоимости недвижимости методом ДДП используется четвертая функция сложного процента, которая является обратной первой функции и имеет следующий вид

$$PV = FV / (1+i)^n \quad (3)$$

где FV — будущая стоимость капитала; i — ставка дисконтирования будущей стоимости капитала; n — количество периодов дисконтирования будущей стоимости капитала.

Ключевым параметром сложного процента является ставка процента (процентная ставка), которая с математической точки зрения выражает численное значение (в форме процентов или десятичной дроби). В практиче-

ских финансовых расчетах процентные ставки обычно измеряются в десятичных дробях. В учебнике по финансовой математике Е. М. Четыркина указано, что «временной интервал, к которому приурочена процентная ставка, называют периодом начисления, его не следует путать со сроком начисления» [4, с. 17]. Из данного положения следует, что процентная ставка имеет не только числовое значение, но и временную характеристику.

Однако в [3] и в литературе по оценке стоимости недвижимости временной интервал (период начисления) ставки процента в общей формуле сложного процента, как правило, не указывается. В этой связи ставка процента выступает в общей формуле сложного процента как безразмерная величина и поэтому может суммироваться с единицей, что нельзя признать правомерным.

Временные единицы измерения ставки процента приводятся в учебной литературе по финансовой математике. Так, например, в учебном пособии «Финансовая математика» [5, с. 8] приведены переводы единицы измерения ставки процента: «Иногда полезно переводить процентные ставки из одной единицы измерения в другую. Для этого достаточно сделать переход к другим единицам измерения времени. Так, например, если дана годовая процентная ставка i (1/год), то месячная процентная ставка равна

$$i_1 = \frac{i}{12} \left(\frac{i}{\text{месяц}} \right), \text{ квартальная } - i_2 = \frac{i}{4} (i : \text{квартал}) \text{ и т. д.}.$$

Временная характеристика ставки процента присуща ей и она не сокращается под влиянием какого-либо фактора. Но тогда возникает проблема реализации общей формулы сложного процента, так как по правилам математики нельзя выполнять суммирование единицы с параметром, имеющим единицу измерения, т. е. некорректно складывать безразмерную величину (единицу) со ставкой процента, являющейся размерной величиной, например $(1 + 0,12 \frac{1}{\text{год}})$, если 0,12 — численное значение годовой ставки процента. В этой связи нельзя признать правомерным суммирование единицы с размерной ставкой процента в формуле (2).

Кроме того, нельзя в формуле (2) признать правомерным указанные единицы измерения параметра «Количество периодов начисления процентов» — год, квартал, месяц, день. По правилам математики нельзя возводить число или какой-либо показатель в степень, которая имеет числовое значение и единицу измерения, т. е. не является безразмерным показателем.

Целью настоящей статьи является исправление недостатков формулы сложного процента для корректного с математической точки зрения ее применения в теории оценки стоимости недвижимости.

Как известно, сложный процент является дальнейшим развитием простого процента, который выражается формулой

$$FV = PV(1 + i \cdot n) \quad (4)$$

где i — ставка процента, 1/год; n — срок начисления процентов, годы.

Смысл простого процента заключается в том, что процент начисляется только на первоначальный капитал, а полученная постоянная величина прибыли не участвует в обороте капитала и ее можно использовать после окончания каждого отчетного периода.

В формуле (5) нет нарушений правил математики, так как при умножении ставки процента в форме десятичной дроби на срок начисления процентов, выраженных в одинаковых единицах времени, происходит сокращение этих единиц измерения. В результате умножения ставки процента на срок начисления процентов получается безразмерная величина, которая может суммироваться с единицей в общей формуле простого процента. Простой процент можно использовать и в методе ДДП без нарушения правил математики.

Переход от простого процента к сложному проценту в финансовой математике иллюстрируется на примере инвестора, который по депозитному договору с банком вложил определенную сумму денежных средств на депозитный счет на определенный срок с начислениями по простому проценту. После получения вложенной суммы денег с начисленными процентами инвестор перезаключил договор с банком на следующий такой же срок с начислениями по простому проценту. Число перезаключений депозитного договора инвестора с банком может быть многократно, что означает реинвестирование средств, полученных на каждом этапе наращивания с помощью постоянной или переменной ставки процента.

Схема наращивания денежных средств инвестора по простому проценту в результате перезаключений договоров (реинвестирования средств), например для трех реинвестирования средств, будет иметь следующий вид

$$FV = PV_1(1 + i \cdot n) \cdot (1 + i \cdot n) \cdot (1 + i \cdot n) = PV_1(1 + i \cdot n)^3 \quad (5)$$

В общем виде формула наращивания (5) при годовой процентной ставке, сроке начисления, измеряемого в годах, многократном реинвестировании средств будет иметь вид

$$FV = PV(1 + i \cdot n)^m \quad (6)$$

где i — ставка процента, 1/год; n — срок начисления процентов, годы; m — количество повторений реинвестирования, в течение общего срока реинвестирования средств.

Если в формуле (6) срок начисления процентов (n) у всех перезаключаемых договоров принять равным одному периоду (одному году, одному полугодю, одному кварталу, одному месяцу и т.д. или определенному числу дней в пределах года), то в этом случае n будет выражать один период начисления процентов в течение заданного общего срока реинвестирования средств. Такой вид наращивания будет представлять собой наращивание по сложным процентам.

Поэтому «наращивание по сложным процентам можно представить как последовательное реинвестирование средств, вложенных под простые проценты на один период начисления. Присоединение начисленных процентов к сумме, которая прослужила базой для их начисления, часто называют капитализацией процентов» [4, с. 44].

В формуле (6) как и в формуле (4) произведение ($i \cdot n$) является безразмерной величиной тогда, когда знаменатель ставки процента и числитель одного периода начисления имеют одинаковые единицы измерения, которые при умножении сокращаются. Поэтому математически правомерно в множителе наращивания складывать единицу с безразмерным произведением ($i \cdot n$).

Если заданный период начисления меньше годового периода ставки процента, то в этом случае годовой период ставки процента переводится в измеритель заданного периода начисления. Например, если заданный период начисления составляет 1 мес., тогда годовой период ставки процента должен выражаться в месяцах. В этом случае знаменатель годовой ставки процента будет равен 12 месяцам. При численном значении ставки процента равной 0,12 и периоде процентной ставки равном 12 мес., получим скорректированное значение ставки процента — $0,12/12 \text{ мес.} = 0,01/\text{мес.}$ Тогда произведение

$$(i \cdot n) = \left(\frac{0,01}{\text{мес.}} \cdot 1 \text{ мес.}\right) = 0,01 \text{ будет представлять коэффици-}$$

ент наращивания первоначальной суммы вклада за 1 мес., который можно суммировать с единицей дисконтного множителя, как две безразмерные величины ($1 + 0,01 = 1,01$).

Параметр m в формуле (6) может быть рассчитан по формуле

$$m = N / n \quad (7)$$

где N — общий срок реинвестирования средств, выраженный в единицах времени одного заданного срока начисления.

Рассчитаем значение m для представленного выше примера, если $N = 3 \text{ года}$, что составляет 36 мес. ($3 \text{ года} \cdot 12 \text{ мес./год}$), $n = 1 \text{ мес.}$ Тогда $m = 36 \text{ мес.} / 1 \text{ мес.} = 36$.

В целом для данного примера значение множителя наращивания по сложным процентам составит

$$(1 + 0,01)^{36} = 1,4307.$$

В теории оценки стоимости недвижимости формула (6) будет иметь вид

$$PV = FV / (1 + i_t \cdot n)^m \quad (8)$$

где FV — будущая стоимость денежного потока; i_t — ставка дисконтирования денежного потока t -го периода; n — один заданный период дисконтирования денежных потоков (1 год, 1 полугодие, 1 квартал, 1 месяц или определенное число дней в пределах года); m — количество временных интервалов (периодов) от дисконтируемого денежного потока до даты оценки.

На основе данных формулы (8) получим усовершенствованную модель оценки стоимости недвижимости методом ДДП

$$PV = \sum_{t=1}^m \frac{C_t}{(1+i_t \cdot n)^t} + M \frac{1}{(1+i_t \cdot n)^m} \quad (9)$$

где PV — текущая стоимость, ден. ед.; t — наименование временного интервала прогнозного периода; m — количество временных интервалов в прогнозируемом периоде; C_t — денежный поток t -го временного интервала прогнозного периода, ден. ед.; i_t — ставка дисконтирования денежного потока t -го периода, 1/временной интервал; n — один заданный период дисконтирования денежных потоков, временной интервал; M — стоимость реверсии недвижимости в конце прогнозного периода, ден. ед.

Для практических оценочных расчетов целесообразно в формуле (9) вместо параметра m использовать соотношение срока прогнозного периода к заданному периоду дисконтирования денежных потоков (N/n). Тогда модель оценки стоимости недвижимости методом ДДП будет иметь вид

$$PV = \sum_{t=1}^m \frac{C_t}{(1+i_t \cdot n)^t} + M \frac{1}{(1+i_t \cdot n)^{N/n}} \quad (10)$$

где N — значение прогнозного периода, ед. времени.

В работе [6] отмечалось, что ставка дисконтирования должна включать не только временной интервал, но иметь в числителе и знаменателе еще и денежные единицы. Например, при годовом значении ставки дисконтирования равном 0,12, периоде дисконтирования равном году и денежного выражении числителя и знаменателя в рублях, ставка дисконтирования будет иметь наиболее общий вид

$$0,12 \frac{\text{руб.}}{\text{руб.} \cdot \text{год}}.$$

При умножении ставки дисконтирования на один заданный период дисконтирования (год) происходит сокращение временных и денежных единиц измерения этих параметров и ставка дисконтирования превращается в коэффициент, который можно складывать с единицей в дисконтном множителе.

Кроме указанных выше недостатков формулы (1), следует отметить несопоставимость результатов дисконтирования текущих будущих денежных потоков и остаточной стоимости недвижимости. Так как при дисконтировании текущего будущего дохода каждого временного интервала периода владения будем получать приведенный денежный поток, а не текущую стоимость. Тогда как при дисконтировании остаточной стоимости недвижимости получим текущую стоимость, которую нельзя суммировать с суммарным приведенным денежным потоком из-за другой размерности. Например, при использовании годовых временных интервалов в прогнозируемом периоде и рублевом исчислении денежных потоков и остаточной стоимости получим размерность текущей стоимости объекта недвижимости вида

$$\left(\frac{\text{руб.}}{\text{год}} + \text{руб.} \right).$$

Несопоставимость результатов дисконтирования денежных потоков объясняется тем, что будущие доходы от сдачи объекта недвижимости в аренду и остаточная стоимость недвижимости в конце прогнозного периода характеризуются разными по природе экономическими показателями, т.е. являются разнородными показателями.

Так, будущие доходы от сдачи объекта недвижимости в аренду на определенный период времени характеризуются показателями, которые в экономической науке называются интервальными экономическими показателями, т.е. численные значения показателей устанавливаются за определенный период времени. В оценке стоимости недвижимости временными периодами сдачи объекта в аренду чаще всего являются месяц или год. Если, например, объект сдается в аренду на год с месячными платежами, то при дисконтировании этих платежей (доходов) с размерностью руб./мес., их можно суммировать за год, получая размерность руб./год. И эти доходы не превращаются в текущую стоимость недвижимости. Их размерность такой же и останется, т.е. руб./год.

Остаточная стоимость объекта недвижимости представляет собой продажу объекта в конце периода владения (прогнозного периода). Выражается показателем, который характеризует стоимостное состояние объекта на определенный момент времени. Такой вид показателей в экономической науке называются моментными экономическими показателями. Поэтому при продаже объекта недвижимости его размерность будет выражена только в рублях на конец прогнозного периода. При дисконтировании моментного экономического показателя получаем его размерность в рублях.

Из-за разной размерности нельзя складывать интервальные показатели с моментными показателями, как это сейчас делается в теории оценки недвижимости, так как это противоречит правилам математики и экономическому смыслу.

В экономической науке, в частности экономической статистике, моментные и интервальные показатели трактуются следующим образом.

Моментные показатели характеризуют изучаемые социально-экономические процессы и явления по состоянию на определенную дату, начало или конец месяца, года, т.е. на определенный момент времени. К таким показателям относится численность населения, стоимость основных фондов, дебиторская задолженность и другие.

Интервальные показатели позволяют получать значения признаков за определенный период — день, неделю, месяц, квартал, год (производство продукции, число заключенных браков, сумма страховых выплат).

Отличительной особенностью интервальных показателей является возможность их суммирования. Например, суммируя производство продукции по месяцам, мы получаем общий объем производства за год.

Для устранения указанного недостатка формулы (1) автор в работах [6, 7] предложил вместо метода ДДП применить метод накопления денежных доходов (метод НДД). Сущность метода НДД заключается в том, что текущие денежные доходы от эксплуатации объекта недвижимости в конце каждого расчетного периода передаются на банковский депозит с начислением по формуле сложных процентов (с капитализацией процентов). При таком способе накопления они в конце прогнозного периода приобретают форму капитала и измеряются в тех же единицах, что и остаточная стоимость объекта недвижимости. В таком виде обеспечивается реальный учет фактора времени, поскольку система банковского депозита деньги множит, а не обесценивает [8]. Таким образом, происходит капитализация текущих денежных доходов и превращение их в капитальную стоимость в конце расчетного периода. Для дисконтирования будущего капитала (суммы остаточной стоимости недвижимости и капитализированной стоимости денежных доходов) на дату оценки использовался коэффициент приведения (инфляции), рассчитанный за прогнозный период.

При использовании в качестве коэффициента приведения дисконтного множителя модель оценки стоимости объекта недвижимости методом НДД, в случае использования собственного капитала инвестора, будет иметь вид

$$PV = \frac{\sum_{t=1}^m C_t (1 + i_t \cdot n)^{m-t} + M}{(1 + r \cdot n)^m} \quad (11)$$

где PV — текущая стоимость оцениваемого объекта недвижимости; t — наименование временного интервала прогнозного периода; m — число временных интервалов в прогножном периоде; C_t — чистый операционный доход t -го временного интервала прогнозного периода, ден. ед. / временной интервал; i_t — процентная банковская ставка по вкладам (депозитам) для t -го временного интервала прогнозного периода, 1/ временной интервал; n — один заданный период дисконтирования денежных потоков, временной интервал; r — ставка дисконтирования, 1/ временной интервал; M — остаточная стоимость объекта недвижимости, ден. ед.

Параметр m в формуле (11) может быть рассчитан из соотношения N/n .

В числителе формулы (11) текущие доходы в конце каждого расчетного интервала времени передаются на банковский депозит с начислением дохода по формуле сложных процентов, которые в конце прогнозного периода приобретают форму капитала и измеряются в тех же единицах, что и остаточная стоимость объекта недвижимости. Таким образом, происходит капитализация текущих денежных доходов и превращение их в капитальную стоимость в конце прогнозного периода. В знаменателе формулы (10) для приведения к дате оценки остаточной стоимости и капитализированных на конец прогнозного периода текущих денежных доходов используется коэффициент дисконтирования, основанный на сложном проценте.

Проиллюстрируем расчеты по формуле (11) на условном примере.

Дано: $t = 200$; $m = 5$; $C_1 = 1000$ руб.; $C_2 = 1200$ руб.; $C_3 = 1300$ руб.; $C_4 = 1400$ руб.; $C_5 = 1500$ руб.; $n = 1$ год;

$$i = 0,10 \frac{1}{200}; \quad r = 0,12 \frac{1}{200}; \quad M = 100000 \text{ руб.}$$

Ставка процента и ставка дисконтирования в течение прогнозного периода не изменяются.

Определить рыночную стоимость недвижимости.

1. Рассчитаем будущую стоимость текущих денежных потоков:

$$PV_1 (1 + i \cdot n)^{m-1} = 1000 \text{ руб.} \cdot (1 + 0,10 \frac{1}{200} \cdot 200)^{5-1} =$$

$$1000 \text{ руб.} \cdot 1,4641 = 1464,1 \text{ руб.}$$

$$PV_2 (1 + i \cdot n)^{m-2} = 1200 \text{ руб.} \cdot (1 + 0,10 \frac{1}{200} \cdot 200)^{5-2} =$$

$$1200 \text{ руб.} \cdot 1,331 = 1597,2 \text{ руб.}$$

$$PV_3 (1 + i \cdot n)^{m-3} = 1300 \text{ руб.} \cdot (1 + 0,10 \frac{1}{200} \cdot 200)^{5-3} =$$

$$1300 \text{ руб.} \cdot 1,21 = 1573,0 \text{ руб.}$$

$$PV_4 (1 + i \cdot n)^{m-4} = 1400 \text{ руб.} \cdot (1 + 0,10 \frac{1}{200} \cdot 200)^{5-4} =$$

$$1400 \text{ руб.} \cdot 1,10 = 1540,0 \text{ руб.}$$

$$PV_5 (1 + i \cdot n)^{m-5} = 1500 \text{ руб.} \cdot (1 + 0,10 \frac{1}{200} \cdot 200)^{5-5} =$$

$$1500 \text{ руб.} \cdot 1,00 = 1500,0 \text{ руб.}$$

$$\sum_t PV_t = 1464,1 + 1597,2 + 1573 + 1540 + 1500 = 7674,3 \text{ руб.}$$

2. Рассчитаем общую сумму стоимости будущих денежных потоков и остаточной стоимости недвижимости в конце прогнозного периода:

$$\sum_t PV_t + M = 7674,3 \text{ руб.} + 10000 \text{ руб.} = 17674,3 \text{ руб.}$$

3. Рассчитаем значение дисконтного множителя:

$$(1 + r \cdot n)^m = (1 + 0,12 \frac{1}{200} \cdot 200)^5 = 1,7623.$$

4. Рассчитаем текущую стоимость недвижимости:

$$PV = \frac{17674,3}{1,7623} = 10029,1 \text{ руб.}$$

Для сравнения, полученного по формуле (11) результата оценки недвижимости, выполним по предыдущим исходным данным расчет рыночной стоимости недвижимости по формуле (1). Исходные данные и результаты расчета по формуле (1) приведены ниже в таблице.

Наименование параметра	Значение параметра				
$t, \text{год}$	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й
$FV_t, \text{руб.}/\text{год}$	1 000	1200	1300	1400	1500
$r, \frac{1}{\text{год}}$	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
n	1	2	3	4	5
$M, \text{руб.}$	x	x	x	x	10000
$(1+r)^n$	1,12 00	1,2544	1,4049	1,5735	1,7623
$PV_t, \text{руб.}$	892,9	956,6	925,3	889,7	851,2
$\sum PV, \text{руб.}$	892,9+956,6+925,3+889,7+851,2=4515,7				
$PV(M), \text{руб.}$	5674,4				
$PV, \text{руб.}$	4515,7+5674,4=10190,1				

Примечания: $PV(M), \text{руб.}$ — текущая стоимость реверсии; $PV, \text{руб.}$ — текущая стоимость недвижимости.

Результаты оценки стоимости недвижимости, рассчитанные по формуле (1) и формуле (11), различаются незначительно (1,6 %), что связано с разницей в значениях ставки процента и ставки дисконтирования в формуле (11). Чаще всего процентные ставки приравниваются к ставкам по банковским вкладам на депозит, а ставки дисконтирования — к банковским ставкам по кредитам. Если значения ставок дисконтирования будут значительно выше значений процентных ставок, то результаты расчета по формуле (11) будут ниже результатов расчета по фор-

муле (1). В этом случае при использовании для оценки стоимости недвижимости формулы (1) получим завышение результатов оценки.

В заключение следует отметить, что предлагаемые исправления недостатков формулы сложного процента и модели оценки стоимости недвижимости методом НДД являются корректными с точки зрения математики, содержит необходимые дополнительные параметры, имеет расширение всех параметров и их единиц измерения и примеры их практического использования.

Литература:

1. Грибовский С. В. Методы капитализации доходов. Курс лекций. — СПб., 1977. 172 с.
2. Оценка недвижимости: учебник / под ред. А. Г. Грязновой, М. А. Федотовой. — М.: Финансы и статистика, 2004. 496 с.
3. Элементы финансовой математики для оценщиков (курс лекций и сборник задач). Составитель и ответственный редактор канд. физ.-мат. наук, зам. директора ПИНО Т. Г. Касьяненко. — СПб., ЗАО «ПИНО», 1997. 64 с.
4. Четыркин Е. М. Финансовая математика: учебник. — 4-е изд. — М.: Дело, 2004. 400 с.
5. Бадюков В. Ф. Финансовая математика: учеб. пособие / В. Ф. Бадюков, М. Ю. Серкин. — Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2009. 92 с.
6. Мочулаев В. Е. Мнимые безразмерные показатели в теории оценки стоимости объектов гражданских прав / В. Е. Мочулаев // Вопросы оценки. 2014. № 4.
7. Мочулаев В. Е. Методические проблемы реализации метода дисконтированных денежных потоков в оценке стоимости недвижимости // Вопросы оценки. 2011. № 3.
8. Дасковский В. Об учете фактора времени при оценке эффективности инвестиционных проектов // Хранение и переработка сельхозсырья. 2003. № 3.

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 1)

Никиточкина Юлия Валентиновна, аспирант

Финансовый университет при правительстве Российской Федерации (г. Москва)

В статье рассматриваются актуальные проблемы производственных коллективов и их основные особенности. Рассмотрены изменения базовых характеристик трудовых коллективов промышленных предприятий под влиянием экономических, политических, социальных факторов в течение более чем 100 лет.

Ключевые слова: производственные коллективы, промышленные предприятия, эволюция, характеристики трудовых коллективов

Эволюция производственных коллективов связана с социально-экономическим развитием общества, совершенствованием форм организации труда, повышением уровня развития производственных сил. На характер трудовых коллективов влияют также такие факторы как политический уклад, система ценностей в обществе, традиции и др.

Анализ истории развития производственных коллективов позволит выявить основные факторы, обуславливающие их трансформацию, определить их повторяющиеся характеристики, а также дать прогноз развития коллективов в перспективе.

Опубликованные исследования базовых характеристик трудовых коллективов охватывают либо определенные периоды, либо касаются отдельных факторов, обуславливающих их трансформацию.

Таким образом комплексный анализ особенностей изменений характеристик трудовых коллективов в течение длительного периода является актуальным.

В данной работе ставятся следующие задачи: определить факторы, влиявшие на базовые характеристики производственных коллективов в течение более 100 лет; рассмотреть, как менялись особенности коллективов под их влиянием; выявить закономерности в формировании их характеристик; сделать прогноз развития трудовых коллективов на будущий период.

Определены следующие периоды:

- 1880–1917 гг. — производственные коллективы Российской Империи;
- 1917–1990 гг. — производственные коллективы СССР;
- 1990–2016 гг. — производственные коллективы промышленных предприятий Российской Федерации.

При рассмотрении базовых характеристик производственных коллективов промышленных предприятий анализируются следующие их особенности: возрастные, профессионально-квалификационные, степень устойчивости, отношение к труду и др.

Производственные коллективы промышленных предприятий Российской Империи (1880–1917 гг.)

Формирование рабочего класса в России в конце XIX в. — начале XX в., объединение трудящихся в производственные коллективы, изменение состава и облика

последних было обусловлено ускоренным развитием промышленности в стране в этот период. Среднегодовые темпы увеличения промышленного производства превышали аналогичные показатели стран Запада (где такие процессы происходили в XVIII в.). Так, в 1881–1913 гг. темп увеличения производства в промышленном секторе России составил 5,7 % (для сравнения: во Франции — 3 %, в Великобритании — 1,9, во всем мире — 4,1 %) [1, с. 284]. В 1894–1914 гг. аналогичный показатель в России увеличился в 2,5 раза (с 6,3 до 14,1 млрд золотых руб.), национальный доход вырос в 1,6 раза (с 9,4 до 16,4 млрд золотых рублей) [2, с. 5]. Производительность труда в 1883–1887 гг. и в 1903–1913 гг. ежегодно увеличивалась на 1,8 % [3, с. 26]. Иностранный капитал, вложенный в российскую экономику, в 1890 г. составил 1/3 капитала российских компаний в 1900 г. — показатель увеличился до 1/2. В 1916–1917 гг. его сумма достигла 2,2 млрд руб. [1 с. 284]. Одним из ключевых факторов притока иностранного капитала стала «железнодорожная горячка» 90-х гг. конца 19 века. В 1892–1903 гг. было построено 20,5 тыс. км железных дорог, ежегодно за этот период, в среднем, строилось около 1,7 тыс. км [4, с. 70].

В этих условиях процесс создания промышленных предприятий был достаточно интенсивным. В последней трети XIX в. количество фабрик и заводов в стране росло высокими темпами, их количество увеличилось с 9944 ед. — в 1854 г. до 38401 — в 1896 г. [1, с. 216]. В 1891–1900 гг. было основано 40 % фабрично-ремесленных предприятий от общего количества, функционировавших на 1900 г. [4, с. 69]. В январе 1910 г. в России функционировали около 150 синдикатов в 50 отраслях промышленности [5, с. 626], в 1913 г. — 2263 [6, с. 238]. Были основаны крупнейшие российские акционерные общества: «Продамет», «Гвоздь», «Продуголь», «Продвагон» и др.

Интенсивное расширение промышленного производства обусловило значительный приток в этот сектор рабочей силы, ее концентрацию в различных промышленных отраслях, в частности, в легкой и тяжелой (Табл. 1), формирование класса наемных рабочих (пролетариев), рынка труда. Численность рабочих, занятых в отраслях легкой и тяжелой промышленности в 1887–1917 гг. выросла почти в 3 раза. Ядром рабочего класса являлись рабочие, занятые на крупных предприятиях (табл. 2).

Таблица 1. Динамика численности рабочих в легкой и тяжелой промышленности в 1887–1917 гг.

Год	1887	1890	1900	1905	1910	1915	1917
Число рабочих, тыс. чел	995	1069	1604	1659	1884	2484	2807

[Источник: Кафенгауз Л. Б. Эволюция промышленного производства России с. 48, 66, 101, 165, 169, 206, 208, 223, 231]

Таблица 2. Динамика численности российских рабочих и уровня их концентрации на промышленных предприятиях различных размеров в 1901–1910 гг., чел.*

Классификация промышленных предприятий по размеру, чел.	Численность рабочих, чел.		
	в 1901 г.	в 1907 г.	в 1909 г.
до 100	418 700	402 700	357 900
от 100 до 500	495 300	550 600	484 500
от 500 до 1000	272 000	286 300	274 400
Более 1000	525 600	655 200	671 800
Общая численность, чел	1 711 600	1 894 800	1 788 600

*приводятся показатели предприятий, которые входили в сферу надзора со стороны Фабричной инспекции (государственного органа за исполнением фабрично-заводского законодательства)

Источник: Данные Фабричной инспекции в промышленности (см. Рубакин, Н. А. Россия в цифрах: Страна. Народ. Сословия. Классы: Опыт стат. характеристики сословно-классового состава населения рус. государства: (На основании офиц. и науч. исслед.) / Н. А. Рубакин. — Санкт-Петербург: Изд-во «Вестн. Знания», 1912. С. 178.)

К 1907 г. на крупных предприятиях, входивших в сферу надзора со стороны Фабричной инспекции (государственного органа за исполнением фабрично-заводского законодательства), с численностью трудового коллектива более 500 человек, работало около половины (50 %) всех промышленных рабочих (Табл. 2). Число рабочих в 1901–1909 гг. на предприятиях с численностью коллективов свыше 500 человек, увеличилось на 18,6 %, с численностью менее 500 человек — сократилась на 8 %. К 1909 г. удельный вес занятых на промышленных предприятиях с числом трудящихся свыше 500 человек составил 53 % от общей численности рабочих в промышленности. Эти данные демонстрируют тенденцию концентрации рабочей силы на крупных промышленных предприятиях.

Основу формировавшегося рабочего класса составляли рабочие, постоянно трудившиеся на предприятиях, лишенные средств производства, потерявшие связь с землей и собственным хозяйством. Формирование этой категории трудящихся являлось предпосылкой создания производственных коллективов.

Можно сделать вывод, что генезис *постоянного рабочего класса* — результат реформ, проводимых Российской Империей во второй половине XIX в. — начале XX в., ослабивших связь крестьян с землей. Это, в частности, Крестьянская реформа 1861 г., упразднившая крепостное право в России. Как известно, крестьяне получили личную свободу и право распоряжаться своим имуществом. Помещики сохраняли собственность на принадлежащие им земли. Полученные от помещиков наделы крестьяне обязаны были выкупать. До выкупа крестьяне назывались временно обремененными и несли повинности в пользу помещика.

Существенное влияние на формирование рабочего класса оказала начатая в 1906 г. Столыпинская аграрная реформа (или реформа наделного крестьянского землевладения в России), цель которой — ликвидация крестьянского малоземелья, интенсификация хозяйственной деятельности крестьянства на основе частной собственности на землю. Реформа предполагала передачу наделных земель в собственность крестьян, постепенное упразднение сельской общины как коллективного собственника земель, широкое кредитование крестьян, скупку помещичьих земель для перепродажи крестьянам на льготных условиях. Важный элемент реформы — переселенческая политика (перемещение сельского населения центральных районов России на постоянное место жительства в малонаселенные окраинные места — Сибирь, Дальний Восток)

Названные реформы, миграция крестьян в регионы, где сконцентрированы крупные промышленные предприятия, способствовали пополнению рядов наемных рабочих за счет выходцев из сельских жителей, потерявших связь с землей (согласно Первой Всероссийской переписи 1897 г., население России (125, 6 млн чел.) состояло на 85 % из сельских жителей (106,8 млн чел.). Эти факторы обусловили таким образом изменение состава и структуры трудящихся на промышленных предприятиях. В социальной структуре работников промышленного сектора сложился новый тип — так называемые постоянные рабочие, трудившиеся на промышленных предприятиях круглый год (договор о найме обычно заключался на год — от Пасхи до Пасхи). Это обусловило формирование производственных коллективов, ядром которых выступали постоянные рабочие. Такие коллективы отличались высокой устойчивостью.

В 1886—1893 гг. доля численности постоянных рабочих, потерявших связь с землей, и работавших на предприятиях без отрыва от производства в течение всего года, составляла 71,75 % в общем числе занятых в промышленности [7, с.565; 8, с.101]. В 1913 г. удельный вес численности постоянных рабочих в общем числе занятых в крупной фабрично-заводской, горной промышленности и на железнодорожном транспорте составлял в среднем 88 % [9, с.130]; в машиностроительной промышленности — 92,9%; металлообрабатывающей — 89,6%; полиграфической — 95,1%; химической — 89,5%; хлопкообрабатывающей — 89,4%; деревообрабатывающей — 83,2%; пищевой — 77,1%; горнодобывающей и горнозаводской — 66,5% [9, с.130].

Одним из значимых показателей формирования профессионально-квалификационной структуры производственных коллективов, характеризующих и подтверждающих гипотезу о стабильности и устойчивости последних, является стаж их членов. Этот показатель в конце XIX в. — начале XX в., в частности, зависел от времени основания предприятий, на которых трудились члены рабочих коллективов. По данным Ивановой Н. А., доля работавших в промышленном секторе в течение 3—10 лет в начале XX в. составляла 25—50 % [9, с. 133]. На основании анализа данных о производственном стаже Иванова Н. А. приходит к выводу, что доля учтенных работавших на крупных капиталистических предприятиях с продолжительностью трудовой деятельности более 10 лет составляет, в среднем, около 25—30 % (к этой категории относятся рабочие с производственным стажем 15—20 лет и выше). Продолжительность трудовой деятельности более пяти лет имели 1/3—2/3 рабочих промышленных предприятий [9, с.133]. Например, на Прохоровской Трехгорной мануфактуре доля работников

со стажем более 20 лет составляла к 1917 г. 54,7 % (из них более 30 лет — 23,6%), от 10 до 20 лет — 39,3 %, менее 10 лет — 6 % [10]. На Ярославской Большой мануфактуре удельный вес членов коллектива с продолжительностью трудовой деятельности не менее 5 лет составлял в 1900 г. — 62,4 %, в 1914 г. — 74,8 % [9, с. 134]. На Хайтинской фарфоровой фабрике доля рабочих со стажем свыше 30 лет (начавших здесь деятельность до 1898 г.) составляла 18,4 %, 20—29 лет — 23,3 %. Удельный вес токарей с опытом работы, полученным в течение более 25 лет достигал на этом предприятии 27,4 %, горновщиков — 30 %, расписчиков фарфора — 42,5 % [9, с. 134].

На основе проведенного анализа продолжительности трудовой деятельности занятых в промышленном секторе в конце XIX в. — начале XX в. можно сделать вывод об увеличении стажа работников предприятий в начале XX в. и, как следствие, о повышении устойчивости и стабильности трудовых коллективов в обозначенный период.

Формирование социальной структуры рабочих коллективов в результате реформ и трудовой миграции обусловило становление в рамках производственных коллективов различных групп рабочих в зависимости от их социального происхождения. Это дает основание для предположения о различиях в интересах, традициях, стремлениях членов коллектива, их ожиданиях в отношении действий других членов и работодателя и т. д. Социальная структура рабочих (разбитых на группы в зависимости от их социального происхождения) в каждой отрасли представлена в таблице 3. Коллективы на предприятиях каждой отрасли формировались из выходцев из семей крестьян, рабочих и прочих граждан (кустарей, служащих, торговцев и др.).

Таблица 3. Социальная структура рабочих коллективов промышленных предприятий России в начале XX в. (работники были наняты на предприятия в 1906—1917 гг.), %

Производство	Выходцы из семей рабочих, %	Выходцы из семей крестьян, %	Прочие, %
Металлообработка и машиностроение	61,6	32,8	5,6
Металлургия	60,1	36	3,9
Хлопчатобумажная промышленность	55,2	41,9	2,9
Льняная промышленность	44,5	51,8	3,7
Шерстяная промышленность	56,5	41,1	2,4
Суконная промышленность	70,6	25,4	4
Шелковая промышленность	49,4	47,7	2,9
Трикотажная промышленность	51,6	45,5	2,9
Каменноугольная промышленность	41,5	55,7	2,8
Рудная промышленность	46	49,8	4,2
Нефтяная промышленность	34	62,5	3,5

[Источник: Труд в СССР. Справочник 1926—1930 гг. / под ред. Я. М. Бинемана. М.: Планхозгиз, 1930. С. 28—29]

Наличие детей и подростков (помимо мужчин и женщин) — еще одна отличительная черта производственных коллективов дореволюционного периода. Малолетние

(до 12 лет) и подростки (до 17 лет) не выделялись в особую группу рабочих. Дешевизна детского труда стимулировала предпринимателей к повышению уровня его эксплуатации

[11, с. 47]. Чем моложе, податливее и слабее был работник, тем легче было закабалить его на предприятии [11, с. 45]. Результаты исследования наиболее крупных фабрик и заводов, проведенные в 1874 г. комиссией по техническому образованию, показали следующее: доля малолетних (до 12 лет) и подростков (от 12 до 17 лет) от их общего числа в стекольном производстве составила 34 %; хлопчатобумажном — 22,4 %; писчебумажном — 17 %; на лесопильном заводе — 15,5 %; на спичечной фабрике — 15,5 %; в металлическом производстве — 10,5 % [11, с. 47]. На рогожных фабриках с кустарным производством показатель зачастую достигал 50 % [11, с. 50].

В 1880-е гг. с целью защиты прав этой категории работников государство приняло следующие законодательные акты: в 1882 г. — закон «О малолетних, рабочих на заводах, фабриках и мануфактурах», запретивший детский труд детей, не достигших 12 лет; в 1885 г. — закон «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним

и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», запретивший ночную работу (с 21 час. до 5 час.) женщин и подростков до 17 лет.

Однако после вступления в силу названных законов доля малолетних и подростков в общем числе рабочих промышленного сектора, по данным фабричных инспекторов промышленных предприятий, оставалась на достаточно высоком уровне — в 1884–1910 гг. — около 10 % (Табл. 4). Удельный вес женщин в общей численности занятых в секторе увеличился в этот период на 5 % и достиг 27 %.

В годы Первой мировой войны и Октябрьской революции (в условиях мобилизации, гибели мужского населения) интенсивность использования труда детей, подростков и женщин повысилась. Так, в 1914–1917 гг. доля малолетних и подростков на предприятиях, которые входили в сферу надзора Фабричной инспекции, выросла на 41,4 % в общей численности персонала на этих предприятиях и в 1917 г. составила 14 % [7, с. 269]

Таблица 4. Структура рабочих коллективов промышленных предприятий по полу и возрасту в 1884–1910 гг., %

Год	Удельный вес взрослых работников (в возрасте старше 17 лет) в общей численности рабочих на	Удельный вес подростков (в возрасте от 15 до 17 лет) в общей численности рабочих на	Удельный вес малолетних (в возрасте от 12 до 15 лет) в общей численности рабочих на	Удельный вес взрослых женщин (старше 17 лет) в общей численности рабочих на
1884/5	89,9%	8,3%	1,8%	22%
1901	88,7%	8,3%	1,9%	22%
1903	88,9%	9,4%	1,7%	23%
1905	89,6%	9,0%	1,4%	24%
1908	90,1%	8,5%	1,4%	26%
1910	89,6%	9,1%	1,4%	27%

Источник: Погожев А. В. Учет численности и состава рабочих в России. Материалы по статистике труда. Типография имперской академии наук, С-Петербург, 1906 г. С. 83; Свод фабричных инспекторов 1901 г. С. 24; Свод фабричных инспекторов 1903 г. С. 34; Свод фабричных инспекторов 1905 г. С. 34; Свод фабричных инспекторов 1908 г. С. 11; Свод фабричных инспекторов 1910 г. С. 22.

Одной из форм организации труда в условиях интенсивного использования труда детей, подростков и женщин во второй половине XIX в. — начале XX в. являлась так называемая *семейная форма организации труда*. Рабочие нанимались на предприятия целыми семьями [12, с. 74–75; 11, с. 51]. Гессен В. Ю. в работе «Труд детей и подростков в России. XVII века до Октябрьской революции» так описывает совместный семейный труд на одной из рогожных фабрик: «Стан должен состоять из 4 человек. Обычно состоял из членов одной семьи. Стоячий — глава стана и обычно глава семьи. «Зарогожник» — помощник, чаще всего подросток 15–16 лет. «Заводняшка» — третий рабочий, всегда, за редким исключением, малолетний ребенок, и четвертым членом — «черновахой» являлась женщина, жена стоячего» [11, с. 50]. Такую же форму организации труда можно было наблюдать и на небольшом предприятии, которое «напоминало большую семью во главе с авторитарным хозяином, цех или рабочую артель во главе со старостой — подрядчиком, где отношения

имели «характер патриархального строя», — свидетельство управляющего шахтой, где «дисциплина была поразительная» [13, с. 104].

Таким образом, в этот период сформировался особый тип производственных коллективов — «семейный», характеризовавшийся высокой устойчивостью, организованностью. Лидером такого коллектива обычно выступал глава семьи или наиболее авторитетный ее член. Такой тип коллектива давал предпринимателям возможность налаживать и поддерживать дисциплину на производстве, добиваться более высокой производительности (в отличие от других форм организации труда) путем воздействия на какого-либо члена семьи через другого (других) [12, с. 75].

Государство до 1880-х гг. не имело возможности воздействовать на отношение работников к труду (например, используя такой инструмент, как трудовая дисциплина). В условиях отсутствия в российском законодательстве каких-либо правил регулирования взаимоотношений предпринимателей и рабочих работодатели самостоятельно

определяли условия найма работников и их быта, а также формировали взаимоотношения с ними и систему управления трудовыми коллективами. Наемный работник находился в полной экономической зависимости от предпринимателя. Первый «владел только своей мускулатурной силой, без продажи которой и он, и его семья погибли бы с голоду» [14, с. 14]. Но на практике условия найма не оговаривались, рабочих принудительно обязывали исполнять определенные правила, установленные предпринимателями [15, с.13]. Номенклатура штрафов, которую предприниматели устанавливали по своему усмотрению, [16, с.103; 13, с.19] включала штрафы за прогулы, небрежную работу, грубость, неповиновение хозяину, причинение вреда имуществу [14, с.31], пьянство, несоблюдение чистоты, тишины [16, с. 103], дурную и ленивую работу, утерю входного ярлыка, курение на фабрике, уход без спросу, драку, грубость, появление на рабочем месте в нетрезвом виде [13, с.19] и др. Размер штрафа предприниматели также устанавливали по своему усмотрению [16, с.103; 13, с.19].

Таким образом, отношение работодателей к условиям труда наемных работников в отсутствие законодательного регулирования трудовых отношений в промышленности было пренебрежительным [17, с. 29]. Такую систему отношений в производственных коллективах, когда предприниматели обеспечивали потребности рабочих, позволявших в обмен на это диктовать им модели поведения, можно определить как *патриархальный патернализм*.

Однако в условиях политической борьбы пролетариата за свои права внимание правительства к так называемому «рабочему вопросу» (вопросу об экономическом, юридическом и социальном положении наемных рабочих и его улучшении) возрастало. Промышленный кризис начала

1860-х гг., негативно сказавшийся на положении рабочих и, как следствие, развитие стачечного движения способствовали принятию правительством закона от 3 июня 1886 г. «Правила о надзоре за заведениями фабричной промышленности в России». Закон определял отношения между рабочими и предпринимателями, устанавливал *правила дисциплины на производстве*. В частности, администрация предприятия была обязана предупредить работника об увольнении за две недели до этого события. Кроме того, устанавливались норма периодичности выплаты зарплат (при задержке такой выплаты рабочий мог обратиться в суд). Был также запрещен расчет с рабочими товарами и т.д. Кроме того, закон предусматривал наказание для участников стачек, регулирование системы налагаемых на работника штрафов, и др. [6, с. 213–214], который использовался предпринимателями в качестве одного из действенных способов поддержки дисциплины труда в производственных коллективах.

С принятием закона от 3 июня 1886 г. взыскание предпринимателями штрафов по своему усмотрению прекратилось. Были введены так называемые «Табели взысканий» [16, с. 103; 14, с. 25], которые утверждались Фабричной инспекцией. Причинами штрафов могли быть только «неисправная работа» (брак, порча материалов и машин), прогул (не менее половины рабочего дня) и нарушение порядка (в том числе, нарушение техники безопасности) [13, с. 8]. На основании сводного отчета Фабричной инспекции за 1901–1910 гг. (Табл. 5), можно предположить, что каждый рабочий ежегодно штрафовался, в среднем, около 1,5 раз. Среднегодовой удельный вес поводов для взысканий штрафов за прогул составлял 21 %, каждый четвертый рабочий штрафовался за прогул ежегодно.

Таблица 5. Поводы для взыскания штрафа и количество случаев наложения штрафа на рабочих на промышленных предприятиях* в 1901–1910 гг., шт.

Год	Поводы для взыскания штрафа, количество случаев наложения штрафа			Количество всех случаев наложения штрафа	Численность рабочих
	За неисправную работу	За прогул	За нарушение порядка		
1901	1 628 905	412 520	330 858	2 372 283	1 710 735
1903	2 207 114	396 740	326 351	2 930 205	1 690 478
1905	1 461 859	272 576	191 234	1 925 669	1 693 323
1908	2 118 157	337 717	234 162	2 690 036	1 808 109
1910	2 573 541	399 257	309 694	3 282 492	1 951 955

* приводятся данные предприятий, входивших в сферу надзора со стороны Фабричной инспекции (государственного органа за исполнением фабрично-заводского законодательства)

Источник: Свод фабричных инспекторов 1901 г. С. 24, 156; Свод фабричных инспекторов 1903 г. С. 34, 162; Свод фабричных инспекторов 1905 г., С. 34, 86; Свод фабричных инспекторов 1908 г. С. 11, 146; Свод фабричных инспекторов 1910 г. С. 22.

Принятый в 1891 г. закон «Правила о порядке хранения и расходования штрафных денег» систематизировал и ограничивал величину и число поводов для штрафа и позволял использовать штрафной капитал на пособия рабочим, случаи штрафования стали реже [16, с. 103]. Тем не менее

Миронов Б.И. на основании данных о штрафах в 1901–1914 гг. делает предположение о том, что 30 % рабочих в течение года совершали прогулы (по одному дню) [16 с. 103]. Другими словами, на одного рабочего в промышленном секторе приходилось около 0,3 прогула в год. [18, с. 254].

В действительности, прогулы поглощали около 5 дней в год, отмечает Миронов Б. И. [16, с. 103] и делает вывод, что данные о штрафах, наложенных на рабочих в 1901–1914 гг. занижали уровень нарушений в 5 раз (причем штрафы, как правило, накладывались после нескольких предупреждений) [18, с. 255].

Проведенные исследования дают основание сделать вывод, что члены сформировавшихся к началу XX в. производственных коллективов на российских промышленных предприятиях не вполне добросовестно относились к своим обязанностям, уровень их производственной дисциплины был достаточно низким. Как следствие, коллективы той эпохи отличались низкой производительностью и неспособностью соблюдать установленные на предприятиях правила и нормы.

Как было отмечено выше, рабочий класс боролся за свои права. Среди факторов, обуславливавших конфликты рабочих с администрациями предприятий, были тяжелые условия их жизни и работы, в частности, отсутствие организации мероприятий по охране труда, роста количества несчастных случаев на производстве и др. Борьба осуществлялась с помощью забастовок, стачек, жалоб, коллективных жалоб. Трудовые коллективы в этих условиях отличались стремлением их членов к сплоченности для достижения общих целей.

В 1885–1904 гг. было зафиксировано 6990 различных типов трудовых конфликтов, из них 4641 стачек на отдельных предприятиях (или 66 % от общего количества организованных выступлений рабочих), 898 (13 %) — коллективных стачек, 801 (11 %) — волнений и 650 (9 %) — демонстраций и митингов [19, с. 40]. В этот период требования рабочих об улучшении их материального положения были причиной трудовых конфликтов, доля которых являлась значительной — 60 % от общего их количества [19, с. 49]. Анализ жалоб рабочих и требований, выдвигаемых ими в адрес администраций предприятий в ходе трудовых конфликтов, показывает, что их спектр был достаточно широк (данный вопрос был освещен в известном комплексе работ издания «Рабочее движение в России. 1895 — февраль 1917 г. Хроника»).

Стоит обратить внимание на следующий факт. В рамках одного требования к администрации пожелания рабочих, участвовавших в конфликте, были различными. Так, Пушкарев И. М. приводит примеры трудовых конфликтов, зафиксированных в 1903 г, в ходе которых 45 % претензий были обусловлены недовольством участников конфликта, размером их заработной платы. Он отмечает, что в рамках одной претензии требования рабочих различались: одни желали увеличения заработной платы на копейки, другие — на 30 % и 50 % [19, с. 13].

Таким образом, разнообразие жалоб со стороны рабочих демонстрирует их склонность к индивидуальным оценкам в вопросах, связанных с их ожиданиями и интересами (несмотря на сплоченность коллектива). Это подтверждает сделанный выше вывод о значительной дифференциации

членов производственных коллективов, обусловленной их различным социальным происхождением, интересами и ожиданиями.

Такой фактор, как чрезмерная продолжительность рабочего дня в российском промышленном секторе второй половины XIX в. (на первых этапах развития капитализма чрезмерное удлинение рабочего дня является одним из путей увеличения абсолютной прибавочной стоимости) не могла не сказаться на формировании характеристик трудовых коллективов. По данным Кирьянова Ю. И., в 1970–1980 гг. продолжительность чистого рабочего дня (без учета обеда и отдыха) на фабрично-заводских предприятиях Московской, Владимирской и Тверской губерний составляла 14 часов (работы проводились также в ночное время) [20, с. 42]. В 1869 г. аналогичный показатель во Владимирской губернии составил 13–14 часов, на некоторых предприятиях в этой же губернии — 15–16 часов [20, с. 42]. В 1885 г. продолжительность чистого рабочего дня на текстильных фабриках Петербургской губернии составляла 12–13,5 часов, на чугунных и механических заводах — 11–12,5 [20, с. 39]. В соответствии с принятым в 1897 г. законом «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», рабочий день был ограничен до 11,5 часа. Кроме того, стало обязательным соблюдение режима выходного дня [6, с. 223]. Результатом непомерного увеличения продолжительности рабочего дня являлся повышенный износ рабочей силы.

Принятие закона обусловило снижение экстенсивной величины труда и износа рабочей силы.

Одним из значимых факторов конкурентоспособности предприятий и одной из основных качественных характеристик их коллективов является уровень квалификации их членов. В конце XIX в. — начале XX в. квалификация работника была связана с уровнем его грамотности [9, с. 132]. В 1880–1890 гг. промышленные предприятия нуждались в квалифицированном персонале. Низкая квалификация была обусловлена отсутствием унифицированной формы учебной подготовки. Рабочие места на промышленных предприятиях в основном были заняты выходцами из крестьян, не имевших каких-либо навыков для выполнения квалифицированной работы. Как отмечает Симчера, В. М. в работе «Развитие экономики России за 100 лет», в 1900 г. удельный вес грамотных граждан в общей численности населения страны составлял 30 %, в 1917 г. — около 43 % [21, с. 255]. По данным Рашина А. Г., накануне XX в. почти половина фабрично-заводских рабочих европейской России была неграмотна [7, с. 593–594]. Доля неграмотных в общем числе рабочих по добыче руд и копей была выше средних значений по России и составляла в 1897 г. 68,2 %. Удельный вес неграмотных в численности рабочих по выплавке металла — 61,8 %, обработке волокнистых веществ — 61,1 % [7, с. 594]. В 1902 г. доля грамотных в общем числе рабочих фабрик и заводов Москвы составляла в среднем 56 % [9, с. 597].

Согласно исследованию Ивановой Н. А., в структуре персонала российского промышленного сектора доля высококвалифицированных работников в 1914 г. составляла 1,1 %, удельный вес работников средней квалификации — 35 %, малоквалифицированных или неквалифицированных — более 60 % [9, с. 137].

На основании проведенных исследований можно следующий вывод. Вовлечение крестьян в промышленный сектор являлось одним из факторов ускорения его развития и обусловило формирование в этом секторе в начале XX в. производственных коллективов со следующими характеристиками:

- ядро производственных коллективов составляли так называемые постоянные рабочие;
- коллективы отличались высокой устойчивостью и стабильностью вследствие продолжительной работы их членов на одном предприятии;
- социальная структура производственных коллективов включала различные группы рабочих, в зависимости от их социального происхождения;
- доля детей, подростков, женщин в структуре численности производственных коллективов была высокой;
- в производственных коллективах использовалась семейная форма организации труда
- патриархальный патернализм — система отношений в коллективах;

- переход от хаотичного труда к правилам дисциплины в ПК
- были установлены правила дисциплины на производстве; надзор за их исполнением осуществляла так называемая Фабричная инспекция;
- сплоченность членов коллективов для достижения общих целей, решения общих задач;
- производственным коллективам была свойственна тенденция повышению уровня квалификации, грамотности их членов.

Трудовым коллективам на этом этапе развития промышленности были свойственны следующие негативные особенности:

- низкая трудовая и производственная дисциплина;
- безответственное отношение к исполнению своих обязанностей;
- низкий уровень грамотности и профессиональной квалификации;
- дифференциация членов коллективов по интересам, стремлениям, ожиданиям, обусловленная их различным социальным происхождением;
- чрезмерная зависимость членов коллективов от администрации;
- использование потенциала рабочих не в полном объеме.

Литература:

1. Ковнир, В. Н. История экономики России: учеб. пособие / В. Н. Ковнир. — 2-е изд. — М.: Логос, 2011. — 472 с.
2. Симчера, В. М. Федоренко, Н. П. Валовое промышленное производство России за 100 лет // Россия в окружающем мире. 2002 г.: аналитический ежегодник. — Режим доступа: <http://www.rus-stat.ru/stat/1352002-2.pdf> (дата обращения: 10.10.2016).
3. Грегори, Пол Экономический рост Российской империи (конец XIX — начало XX в.): Новые подсчеты и оценки / Пол Грегори; Пер. с англ. И. Кузнецова, А. и Н. Тихоновых. — М.: РОССПЭН, 2003 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). — 255 с.
4. Финн-Енотаевский, А. Капитализм в России (1890–1917) / А. Финн-Енотаевский. — М.: Финансовое издательство НКФ СССР, 1925. — Т. 1. — 400 с.
5. Кафенгауз, Л. Б. Эволюция промышленного производства России / Л. Б. Кафенгауз. — М.: Эпифания, 1994. — 848 с.
6. Гладков, И. С. Пилоян, М. Г. История мировой экономики: Справочник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИЕ РАН; Проспект, 2016. — 384 с.
7. Рашин, А. Г. Формирование рабочего класса России: ист. — экон. очерки / А. Г. Рашин; под ред. С. Г. Струмилина; Акад. наук СССР, Ин-т истории СССР. — М.: Соцэкгиз, 1958. — 623 с.
8. Погожев, А. В. Учет численности и состава рабочих в России / А. В. Погожев. — Санкт-Петербург: тип. Акад. наук, 1906. — 224 с.
9. Иванова, Н. А. Структура рабочего класса России 1910–1914. / Н. А. Иванова. — М.: Наука, 1987. — 282 с.
10. ГАРФ. Ф.7952. Оп.3. Д.377. Л. 59.
11. Гессен, В. Ю. Труд детей и подростков в России с XVII века до Октябрьской революции — М.: Ленинград, Т. 1, 1927. — 268 с.
12. Бородин, Л. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России [Текст] / Л. Бородин [и др.]. — М.: РОССПЭН, 2010. — 534 с.
13. Бородин, Л. И. Штрафование рабочих на предприятиях дореволюционной России: наказание или возмещение ущерба? / Л. И. Бородин, В. Т. Якубович, Ш. И. Вениаминовна // Историко-экономические исследования. — 2009. — № 2. — С. 5–24

14. Крузе, Э. Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900–1914 гг. / Э. Э. Крузе; под ред. Т. М. Китаниной. — Л.: Наука, 1981. — 143 с.
15. Напалкова, И. Г. Рабочий вопрос в России в XIX — начале XX века: традиции социалистического патернализма: автореф. дис. канд. ист. наук: 07.00.02 / Напалкова Ирина Геннадьевна. — Саранск, 2005. — 21 с.
16. Миронов, Б. Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б. Н. Миронов // Социологические исследования. — 2001. — № 10. — С. 99–108.
17. Новиков, А. В. К вопросу о причинах активизации движения в России в начале XX в. / А. В. Новиков // Новый исторический вестник. — 2005. — № 13. — С. 15–37.
18. Миронов, Б. Н. Трудовая этика российских рабочих в пореформенное время [Электронный ресурс] / Б. Н. Миронов. — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/mironov.pdf> (дата обращения: 10.10.2016)
19. Рабочие — предприниматели — власть в конце XIX — начале XX в.: социальные аспекты проблемы: Материалы V Междунар. науч. конф.: в 2 ч. / отв. ред., сост. А. М. Белов. — Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010 — Ч. I. — 197 с.
20. Кирьянов, Ю. И. Жизненный уровень рабочих России (конец XIX — начало XX в.) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Kiryanov/> (дата обращения: 10.10.2016)
21. Симчера, В. М. Развитие экономики России за 100 лет / В. М. Симчера. — М.: Экономика, 2007. — с. 683
22. История России с древнейших времен до наших дней: учебник / А. Н. Сахаров, А. Н. Боханов, В. А. Шестаков; под ред. А. Н. Сахарова. — М.: Проспект, 2011. — 768 с.
23. Рогачев, А. Г. Исторические особенности сталинской модели государственной и правовой модернизации СССР в 1929–1953 годах / А. Г. Рогачев // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. — 2014. — № 8. — С. 256–263.
24. Народное хозяйство в СССР: Стат. ежегодник / ЦСУ при Совете Министров СССР. — М.: Госстандарт, 1956. — 296 с.
25. Балабанова, Е. С. Особенности российской экономической ментальности / Е. С. Балабанова // Мир России. — 2001. — № 3. — С. 67–77.
26. Кузнецов, В. М. Производственный коллектив: содержание и формы экономической деятельности / В. М. Кузнецов. — М.: Политиздат, 1985. — 320 с.
27. Стимулин, С. Г. Очерки социалистической экономики СССР / С. Г. Стимулин. — М.: Госполитиздат, 1959. — 419 с.
28. История рабочих Ленинграда. 1703–1965. / ред. коллегия: А. Р. Дзенискевич и др. — Ленинград: Наука, 1972. — Т. 2. — 460 с.
29. Земсков, В. Н. Спецпоселенцы (по документам НКВД-МВД СССР) [Электронный ресурс] / В. Н. Земсков — 1990 г. — Режим доступа http://ecsocman.hse.ru/data/680/927/1216/1_Zemskov.pdf (дата обращения: 10.10.2016)
30. Большая Советская энциклопедия Т. 12 — С. 426–427.
31. Иванова, Г. М. История ГУЛАГа 1918–1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты / Г. М. Иванова; Ин-т рос. истории РАН. — М.: Наука, 2006. — 438 с.
32. Неймер, Ю. Л. Из стабильности в кризис: исслед. и публицистика социолога в СССР, Украине и США / Ю. Л. Неймер. — М.: КноРус, 2004. — 543 с.
33. Богданов, С. В. Коллективные трудовые конфликты в СССР в 1930–50-х гг.: причины возникновения, формы протекания, способы разрешения / С. В. Богданов // Историко-экономические исследования. — 2008. — № 1. — С. 58–80.
34. Вопросы труда в цифрах: Стат. справочник за 1927–1930 гг. / Народный Комиссариат труда СССР. — М.: Гострудиздат, 1930. — 95 с.
35. Труд в СССР: Стат. справочник / Госкомстат Т 78 СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302 с.
36. Бляхман, Л. С. Производственные Коллективы. В помощь руководству. / Л. С. Бляхман. — М.: Политиздат, 1978. — 192 с.
37. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов по специальности «Социология» [Электронный ресурс] / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 485 с. — Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=282> (дата обращения: 10.10.2016)
38. Промышленность СССР [Текст]: Стат. сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Статистика, 1964. — 495 с.
39. Народное хозяйство СССР [Текст]: Статистический сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Гос. стат. изд-во, 1964. — 889 с.

40. Народное хозяйство СССР в 1988: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 625 с.
41. Народное Хозяйство СССР в 1990 г.: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 752 с.
42. Труд в СССР: Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302с.
43. Нуреев, Р. М. Командная экономика в индустриальную эпоху (на примере СССР) / Р. М. Нуреев // Terra Ecomonicus. — 2012. — № 4. — С. 115–138.
44. Темницкий, А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований / А. Л. Темницкий // Мир России. — 2006. — № 2. — С. 79–107.
45. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред. А. Ю. Союмонов. — М.: Политиздат, 1992. — 543 с.
46. Промышленность СССР. Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 286 с.
47. Народное хозяйство СССР, 1922–1982: Юбил. стат. ежегодник / ЦСУ СССР. — М.: Финансы и статистика, 1982. — 623 с.
48. Клейнер, Г. Б. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: 10 лет спустя / Г. Б. Клейнер // Вопросы экономики. — 2000. — № 5. — С. 62–74.
49. Промышленность России 2002: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002. — 453 с.
50. Россия в цифрах. 2016: крат. стат. сб / Росстат — М., 2016. — 543 с.
51. Московская, А. А. Кадровые стратегии промышленных предприятий: по результатам выборочных обследований [Электронный ресурс] / А. А. Московская // Теория и практика управления. — 2003. — № 3. — Режим доступа: http://vasilieva.narod.ru/18_3_03.htm (дата обращения: 10.10.2016)
52. Максимов, Б. И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х годов. / Б. И. Максимов. — СПб.: Наука, 2004. — 277 с.
53. Труд и занятость в России. 2001: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002. — 580 с.
54. Гурков, И. Б. Практика управления человеческими ресурсами в российских подразделениях международных компаний в 2014 г. / И. Б. Гурков, Е. Б. Моргунов // Организационная психология. — 2015. — № 3. — С. 68–84.
55. Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. — М., 2015. — 728 с.
56. Клейнер, Г. Б. Реиндустриализация, ресайентизация, реинституционализация — ключевые задачи экономического возрождения России / Г. Б. Клейнер // Экономическое возрождение России. — 2015 — № 4 (46). — С. 34–39.
57. Новый век — новая индустриализация (2011) [Электронный ресурс] / Астахова А. // национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — 2011. — 20 мая. — Режим доступа: <http://opes.ru/1358949.html> (дата обращения: 10.10.2016).
58. Соповещание по вопросам социального положения 2011 г [Электронный ресурс]. — 2011. — апрель. — Режим доступа: https://www.1tv.ru/news/2011/04/27/128510-prezident_rf_raskritikoval_vlasti_podmoskovnogo_lytkarino_za_vozvedenie_potyomkinskih_dereven (дата обращения: 10.10.2016)
59. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат. — М., 2015. — 274 с.
60. Темницкий, А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — С. 13–23.
61. Максимов, Б. И Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия / Б. И. Максимов // Мир России. — 2002. — № 3. — С. 96–121.
62. Темницкий, А. Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда / А. Л. Темницкий, Г. П. Бессокирная // Мир России. — 2013. — № 3. — С. 115–151.
63. Шиняева, О. В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду / О. В. Шиняева, Т. В. Артемьева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. — 2013. — № 3 (27). — С. 100–112.
64. Кови, С. Миссия организации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/kovi/2/j69.html (дата обращения: 08.10.16).
65. Проблемы стратегического государственного планирования и управления в современной России: материалы постоянно действующего научного семинара. — М.: Научный эксперт, 2011. — Режим доступа: [http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vyr_5\(43\).pdf](http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vyr_5(43).pdf) (дата обращения: 08.10.2016).

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 2)

Никиточкина Юлия Валентиновна, аспирант

Финансовый университет при правительстве Российской Федерации (г. Москва)

Производственные коллективы СССР (1917–1990 гг.)
После Октябрьской революции 1917 г. в облике производственных коллективов произошли коренные изменения.

Основные революционные преобразования после провозглашения в октябре 1917 г. Вторым Всероссийским съездом Советов рабочих и солдатских депутатов о переходе власти к Советам — национализация промышленности, реализация Декрета о земле (согласно которому помещичья земля подлежала конфискации, национализировались земли, недра, леса и воды, крестьяне получали землю), национализация банков, введение монополии внешней торговли, организация рабочего контроля и др. Было объявлено о всеобщей трудовой повинности (совокупность мероприятий правительства в 1918–1920 гг. по обязательному привлечению к труду всех работоспособных граждан). Осуществлен переход к планово-административной системе управления экономикой. В 1921 году был окончательно оформлен институт организационной структуры планирования в общегосударственном масштабе во главе с центральным плановым органом страны — Государственной общеплановой комиссией (Госпланом). С 1925 г. Госплан начал разработку единых годовых народнохозяйственных планов, контрольные цифры которых использовались в качестве заданий для всех уровней управления народным хозяйством, а в 1927 г. — первого пятилетнего плана (см. Смирнова Е. В. Эволюция систем планирования предприятий, их модификация и взаимосвязь с развитием экономики // Вестник Оренбургского. 2011. № 8 (11)).

После периода проведения правительством новой экономической политики (принятой с целью введения частного предпринимательства и возрождения рыночных отношений, сменившей политику «военного коммунизма») в 1929 г. начался период реализации концепции ускоренной индустриализации (процесса форсированного наращивания промышленного потенциала СССР для сокращения отставания экономики от развитых капиталистических стран) на основе роста тяжелой промышленности. Индустриализация являлась составной частью задачи по коренному переустройству общества (индустриализация, коллективизация сельского хозяйства и культурная революция).

Средства и рабочую силу для индустриализации правительство получало в основном за счет сельского хозяйства. Использовалась также рабочая сила системы Государственного управления лагерями (ГУЛАГа).

Индустриальный рывок был осуществлен в годы довоенных пятилеток. В этот период увеличение валового промышленного производства являлось наибольшим. В годы первой пятилетки (1929–1932 гг.) этот показатель соста-

вил 19 % [21, с. 130], было введено в строй 1,5 тыс. новых промышленных предприятий [1, с. 336]. В 1929–1932 гг. уровень промышленного производства 1913 г. был превышен в 8,3 раз [21, с. 134]. В годы второй пятилетки среднегодовой рост промышленного производства составил 17,1 % [21, с. 130], построено 4,5 тыс. новых промышленных предприятий [1, с. 336]. По окончании второй пятилетки СССР по объему валовой продукции СССР вышел на первое место в Европе и второе в мире, а удельный вес в мировой промышленности увеличился до 13,7 % [23, с. 257].

В послевоенное время до 1960-х гг. высокие темпы экономического развития сохранялись. Среднегодовой темп прироста промышленной продукции в целом за 11 довоенных (1930–1940 гг.) и 11 послевоенных лет (1947–1957 гг.) составил 15,6 % [21, с. 132]. К середине 1950-х гг. по объему промышленного производства СССР занимал второе место в мире (после США) [1, с. 412]. Среднегодовая численность рабочих и служащих промышленности в 1928–1955 гг. увеличилась в 4,6 раз [24, с. 190]. В 1928–1955 гг. удельный вес населения, работавшего в промышленном секторе, ежегодно в среднем составлял около 35 % занятых в народном хозяйстве [24, с. 190].

В списке существенных факторов ускорения экономического развития были, в частности, энтузиазм и оптимизм населения, его вера в возможность построения справедливых отношений в обществе (уничтожение неравенства и эксплуатации), надежда на новую светлую жизнь на базе идеологии, сформированной на основе учений Маркса, Энгельса, Ленина, Сталина, ударный труд. До 1950-х гг. идеология советского марксизма воспринималась большинством советского общества как нерушимая, абсолютная истина. Труд провозглашался как первая жизненная необходимость, достаточное и необходимое условие развития личности, достижений высокого уровня его жизни и культуры. Декларировалось главенство интересов коллектива над интересами личности, признающей приоритет общественного блага над личным и добровольно подчиняющей свои интересы интересам общества.

На смену экономическим стимулам трудовой деятельности пришли стимулы «политические и моральные, основанные на патриотизме и созидательности трудящихся» [25, с. 74], на «воспитании у трудящихся чувства гордости за принадлежность к коллективу» [26, с. 79].

На рубеже 1920–1930 гг. политический режим в СССР стал приобретать признаки тоталитарного (стремящегося к полному (тотальному) контролю государства над всеми сферами жизни общества и человека). При таком режиме возможности человека в самостоятельном совершении по-

ступков, принятии решений, в личной, духовной, творческой самореализации являются ограниченными. Парадигма власти и социального управления в стране базировалась на порождении у людей чувства перманентного страха, что существенно облегчало государству контроль над обществом и поведением его членов.

Реализация стратегии социального управления осуществлялась путем выполнения государством функции принуждения членов общества к осуществлению каких-либо действий в целях обеспечения законности и правопорядка, а также функции контроля за сознанием и поведением людей. Основным способом государственного принуждения членов общества к выполнению определенных действий являлся метод «кнута и пряника», т. е. социального поощрения (в частности, грамоты, медали, ордена) и наказания. Общественное сознание моделировалось и формировалось различными способами (в частности, через прессу, книгопечатные издания, радиовещание, кинематограф, организацию массовых празднований, торжеств и т. д.).

Одним из инструментов повышения трудовой активности работников стала организация социалистических соревнований (соцсоревнований) между трудовыми коллективами. В 1929 г. ЦК ВКП (б) принял постановление «О социалистическом соревновании фабрик и заводов», обусловившее улучшение руководства соревнованием со стороны партийных организаций и профсоюзов. Среди мер ЦК ВКП (б) было указание партийным, профсоюзным и комсомольским организациям о развертывании массовой работы по доведению плановых заданий до цеха, мастерской и т. д. для того, чтобы ударная бригада на основании заданий промфинплана могла взять на себя обязательство по увеличению выпуска, улучшению качества, снижению себестоимости продукции, повышению производительности труда (URL: <http://oval.ru/enc/94887.html>).

В истории развития соцсоревнования можно выделить несколько этапов.

Первый этап относится к периоду первой пятилетки (1929–1932 гг.). Первый Всесоюзный съезд ударных бригад, состоявшийся в 1929 г. в Москве, призвал рабочий класс страны добиться выполнения пятилетнего плана в четыре года. Были организованы массовые соревнования между трудовыми коллективами с целью выполнения и перевыполнения производственных планов. Был объявлен призыв так называемых ударников (ЦК ВКП (б) признал необходимым обеспечить участие всех коммунистов и комсомольцев в ударных бригадах). Одной из наиболее действенных форм борьбы рабочего класса за выполнение и перевыполнение планов, за использование резервов производства и экономию стало движение встречного планирования.

Второй этап в истории развитии соцсоревнования относится к периоду второй пятилетки. Техническое перевооружение народного хозяйства той эпохи происходило на фоне систематизированного обучения членов производственных коллективов, повышения их грамотности, получения ими

технических знаний, организации соревнований в форме сдачи общественно-технического экзамена на «отлично». Эти факторы обусловили новое направление в соцсоревновании — движение новаторов, стахановцев (по имени донецкого забойщика шахты «Центральная — Ирмино» А. Г. Стаханова), массового рационализаторства и изобретательства. Так, средняя экономия в результате каждого внедренного рационализаторского предложения и изобретения на предприятиях Ленинграда в 1932 г. составляла 1,75 тыс. руб., в 1934 г. — 2,55 руб. [28, с. 234]. Удельный вес участников соцсоревнования в общей численности рабочих промышленного сектора в 1930–1934 гг. увеличился на 44,4 % и достиг 73,4 % [27, с. 49].

Третий этап в истории развития соцсоревнования приходится на 1938 г. На этом этапе возникли новые формы соревнования: многостаночное обслуживание, совмещение профессий и т. д. [28, с. 242]. Внедрение новых форм соцсоревнования было направлено на повышение производительности труда, качества продукции, снижение трудоемкости производственных процессов, ускорение научно-технического прогресса и освоение проектных мощностей. На предприятиях возникли рационализаторские ядра, показательные группы, цеха, комплексные бригады, производственные коммуны. К 1944 г. доля рабочих, участвовавших в соцсоревнованиях, превысила 80 % в общей численности рабочих промышленного сектора [27, с. 66].

Можно сделать вывод, что соцсоревнование обусловило появление нового типа производственного коллектива, характеризующегося высокой степенью консолидации его членов, их дисциплинированностью. Лидером коллектива становился его член с наилучшими организаторскими способностями и уровнем профквалификации, наиболее инициативный и ответственный. Огромное желание коллективов в достижении поставленных страной целей способствовало активизации творческих способностей их членов, повышению их квалификации, развитию внутриколлективной коммуникации, сплочению коллективов и др.

Пятилетние планы экономического развития страны были направлены, в частности, на коллективизацию аграрного сектора. Коллективизация крестьянских хозяйств, проводившаяся в 1929–1937 гг., предусматривала процесс преобразования мелких, самостоятельных крестьянских хозяйств в крупные общественные хозяйства (колхозы) путем их кооперирования. В результате была создана система перераспределения финансовых, материальных и трудовых ресурсов из аграрного сектора в индустриальный как один из факторов ускоренной индустриализации (о чем было сказано выше). В ходе коллективизации сельского происходило подавление антисоветских выступлений крестьян и «ликвидация кулачества как класса» («раскулачивание») — насильственное лишение зажиточных крестьян, использующих наёмный труд, всех средств производства, земли и выселение их в пределах области (края, республики) или за их пределы, в зависимости от категории. Кулаки высылались в дальние районы Сибири, Севера

и Казахстана [1, с. 340]. В местах поселения кулаки (переименованные впоследствии в спецпереселенцев) проживали по **режиму принудительного трудового использования**, принуждались к лесоразработкам, строительным и мелиоративным работам [23, с. 257]. В 1930–1931 г. в дальние районы было выслано 381, 026 тыс. семей общей численностью около 1,8 млн человек [29, с. 3], в 1940 г. — около 2,3 млн человек [29, с. 10]. За период 1948 г. — март 1953 г. в Карелию, Сибирь, на Дальний Восток на спецпоселение были направлены свыше 33 тыс. человек, вместе с ними последовали члены их семей в количестве 13 тыс. [22, с. 683]*.

К 1931 году было объединено 52,7 % сельских хозяйств, численность которых составляла 13 млн чел (что выше аналогичного показателя в 1929 г. в 3,7 раз), к 1940 г. — 96,9 % [30, с. 426–427].

Как было отмечено выше, для проведения форсированной индустриализации государство использовало рабочую силу системы ГУЛАГа. В результате принятия Политбюро ЦК ВКП (б) в 1929 г. постановления «Об использовании труда уголовных арестантов» состав промышленных рабочих стал пополняться арестантами. В период с 1930-х гг. до середины 1950-х гг. система ГУЛАГа Народного комиссариата внутренних дел (НКВД) являлась крупнейшим экономическим наркоматом [1, с. 345], а труд заключенных был значимым фактором развития советской экономики [31, с. 228]. Государство поставило ГУЛАГу такие крупные задачи, как строительство крупных индустриальных объектов, добыча сырья для развития промышленности и др. В 1940 г. ГУЛАГ объединял 53 лагеря, 425 колоний, в том числе 170 — промышленных, 83 сельскохозяйственных и иных [31, с. 213], в 1944 г. — 56 лагерей [31, с. 259], в течение 1947–1948 гг. было дополнительно организовано 42 лагеря [31, с. 284]. В 1929–1931 гг. сформировалась целая сеть «отраслевых лагерей», которая органично вписывалась в систему *экстенсивного* советского хозяйства, **основанного на директивности, внеэкономических методах принуждения и уравнильности** [31, с. 234]. К началу Великой Отечественной Войны лагерная экономика охватывала 20 производственных отраслей [31, с. 246]. Наибольшая доля выпускаемой продукции приходилась на такие отрасли, как цветная металлургия (32,1 % всей продукции ГУЛАГа НКВД), лесная (16,3 %) и топливная отрасли промышленности (4,5 %).

Валовый объем продукции, выпускаемой ГУЛАГом, увеличивался высокими темпами. Накануне войны удельный вес некоторых видов продукции, выпускаемой промышленными предприятиями НКВД, в общем объеме продукции всех отраслей промышленности страны был достаточно высоким. Так, доля никеля в общем объеме продукции всех отраслей промышленности составляла 46,5 %, олова — 76 %,

кобальта — 40 %, хромитовой руды — 40,5 %, золота — 60 %, лесоматериалов — 25,3 % [31, с. 244]. В 1949 г. доля валовой продукции промышленности системы ГУЛАГ превышала 10 % в общем объеме выпускаемой продукции в промышленном секторе [31, с. 377].

На работах в системе ГУЛАГа (помимо заключенных и спецпереселенцев) были заняты также вольнонаемные рабочие, численность которых была меньше численности арестантов более чем в 4–5 раз [31, с. 244]. В системе использовался также труд военнопленных. Например, на 1 января 1946 г. на предприятиях горно-металлургического лагерно-производственного управления работали 118,787 тыс. заключенных, 11,256 тыс. трудмобилизованных, 33,709 тыс. спецпоселенцев, 22,918 тыс. бывших заключенных, задержанных до конца войны, 1,882 тыс. военнопленных [31, с. 336]. В состав рабочих крупнейшего мясозаготовительного предприятия страны лагеря-совхоза «Карагандинский» входили: 1,225 тыс. вольнонаемных сотрудников и 34, 247 заключенных [31, с. 246].

Всего в 1930–1953 гг. в бараках лагерей и колоний побывало около 18 млн человек [22, с. 657].

На основании приведенных данных можно сделать следующий вывод. В системе ГУЛАГа в первой половине XX в. был создан тип коллектива, члены которого являлись изгоями. Система формировала послушную, конформистскую рабочую силу, морально ломала людей. В таких коллективах человеческая жизнь не имела какой-либо ценности. Цель должна быть достигнута любыми средствами. Труд в этих коллективах являлся принудительным [31, с. 377] (при этом использовались внеэкономические способы принуждения), был ручным, отличался высокими физическими нагрузками. После работы в таком производственном коллективе человек приходил в состояние фрустрации, приобретал комплекс неполноценности (психопатологический синдром), его личностные и гражданские права являлись урезанными.

После смерти И. Сталина произошли такие значимые для общества события, как осуждение культа личности Сталина, репрессий 1930-х гг., ослабление тоталитарной власти, ликвидация ГУЛАГа, и др. Концентрация научных сил и материальных средств на отдельных направлениях науки и техники в этот период обусловила такие достижения страны, как запуск в 1957 г. первого спутника Земли, запуск в 1961 г. первого космического корабля с летчиком-космонавтом и др.

Однако свойственные 1930–1950 гг. высокие темпы экономического развития сменились периодом его замедления по мере сокращения разрыва уровня жизни населения с аналогичными показателями развитых стран. Замедление было обусловлено исчерпанием потенциала для роста. Ускорению развития мешали также гипертрофированный военно-промышленный комплекс, малоэффективный АПК. Последовали попытки экономических реформ (в годы восьмой, так называемой «золотой» пятилетки (1966–1970 гг.)

* В соответствии с секретным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 июня 1948 г. «О выселении в отдаленные районы лиц, злобно уклоняющихся от трудовой деятельности и ведущих антиобщественный, паразитический образ жизни».

была проведена масштабная реформа, направленная на децентрализацию управления экономикой). Эти реформы на фоне Пражской весны были свернуты. С конца 1960-х г. наметились признаки так называемого застоя. Экономическое положение характеризовалось увеличивающимися очередями за дефицитными товарами. Период застоя длился до январского пленума ЦК КПСС 1987 г., после которого были начаты радикальные реформы. Новой государственной идеологией стала так называемая «перестройка» — комплекс экономических и политических преобразований. Результатом преобразований стали дестабилизация общественно-политической и экономической жизни страны, разрушение советского строя, переход к капитализму, распад СССР.

Если в 1922—1953 гг. среднегодовой темп роста промышленной продукции составил 22,3 %, в 1953—1964 гг. — 9,5 % [21, с. 138], то в 1964—1985 гг. показатель снизился до 5,85 %, в 1985—1991 гг. — до 0,75 % [21, с. 138]. Темп роста производительности труда в этом сегменте также замедлился: в 1966—1970 гг. показатель составил 5,8 %, в 1971—1975 гг. — 6 %, в 1976—1980 гг. — 3,2 %, в 1981—1985 гг. — 3 %, в 1986—1990 гг. — 4,1 %.

Изменения в стране не могли не отразиться на качественных и количественных характеристиках производственных коллективов, а также на отношении их членов к труду.

Если в 1920—1955 гг. производственным коллективам была свойственна высокая трудовая активность, то в 1970—1980-х гг. в условиях застоя ярко выраженной становится такая характеристика коллективов, как равнодушие их членов к результатам своего труда.

Проведем **анализ отношения членов коллективов к труду в период 1920—1990 гг.**

В конце 1920-х гг. — начале 1930-х гг. отдельные коллективы игнорировали законы и постановления государства о трудовой дисциплине. Это проявлялось в коллективных акциях протеста (вызванных, в частности, задержкой заработной платы [33, с. 67], изменениями продолжительности рабочего дня), сопровождавшихся массовым невыходом персонала на работу [33, с. 67]. Доля работников, уволенных по причине несоблюдения правил внутреннего распорядка (включая прогулы), в общей численности пер-

сонала промышленных предприятий в течение года (в рамках 1927—1929 гг.) составила 10,6 % [34, с. 55]

С целью поддержания и укрепления дисциплины руководство страны принимало различные меры (в частности, административные и репрессивные). 11 ноября 1932 г. Наркомтруд РСФСР утвердил положение «О табельном контроле явки на работу». В том же году было принято постановление «Об увольнении за прогул без уважительных причин». Позднее, в декабре 1938 г., Совнаркомом СССР, ЦК ВКП (б) и ВЦСПС приняты совместное постановление «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле», которое предусматривало административное взыскание (выговор или перевод на низко оплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность) за опоздания на работу, несоблюдение трудового распорядка дня, преждевременные уходы и отлучки, а также простой в рабочее время.

В 1940 г. по причине начала Второй мировой войны вышел указ Президиума Верховного Совета СССР «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю» (шесть рабочих и один выходной). Рабочая неделя составляла 48 часов (в 1928—1933 гг. был осуществлен переход к 7-часовому рабочему дню и 42-часовой рабочей неделе). Указом был запрещен самовольный уход в течение дня рабочих и служащих с предприятий и из учреждений. Несоблюдение указа гражданами каралось привлечением их к уголовной ответственности и тюремному заключению. По данным Ивановой Г. М., удельный вес рабочих, осужденных и лишенных свободы за самовольный уход с предприятий в 1940 г. составили 34,6 % от общего числа осужденных (или 321,648 тыс. человек) [31, с. 213]. К 1950 г. показатель снизился до 25,3 % (204,533 тыс. человек), 1951 г. — 17,3 % (113,665 тыс. человек), 1952 г. — 11,4 % (74,258 тыс. человек) [31, с. 276]. По окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 г. указом правительства судебная ответственность за прогулы была отменена.

Общая динамика потерь рабочего времени (исключая период действия закона 1940 г.) вследствие прогулов в 1920—1987 гг. представлена в табл. 6.

Таблица 6. Динамика потерь рабочего времени на промышленных предприятиях в 1920—1987 гг., дни

Потери рабочего времени на одного рабочего в среднем, дни	1920	1924	1965	1970	1975	1980	1985	1987
Рабочие дни (отработанные)	228,3	262,8	66,4	34,1	231,1	229,4	228,7	230,5
Прогулы (без уважительной причины), дни	23,6	8,8	0,5	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3
Удельный вес прогулов в общем количестве фактически отработанных дней, %	10,34	3,35	0,19	0,26	0,22	0,22	0,17	0,13

Источник: Статистический ежегодник 1924 г. / Труды ЦСУ Т. VIII. Выпуск 7. — М., 1924 г. С. 194; Промышленность СССР в 1988 г: Стат. сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. С. 125; Расчеты автора.

На базе анализа данных за 1920–1987 гг. можно сделать следующий вывод. Снижение количества прогулов в период до середины 1950-х гг. было обусловлено жесткими методами борьбы за повышение трудовой дисциплины на правительственном уровне. С окончанием послевоенного восстановительного периода уровень дисциплины снизился. Рост количества прогулов (и, следовательно, снижение производительности коллективов, недобросовестное отношение их членов к своим обязанностям) ярко выражен в 1970–1980 гг. (удельный вес прогулов в общем количестве фактически отработанных дней на промышленных предприятиях увеличился с 0,19% в 1965 г. до 0,26% в 1970 г.). Введенные в 1983 г. Андроповым Ю. В. жесткие меры, в частности, дисциплинарные взыскания за нарушение работниками трудовой дисциплины привели к ее улучшению. Однако, несмотря на снижение количества прогулов в середине 1980-х гг. нельзя утверждать об изменении отношения членов коллективов к своим должностным обязанностям в лучшую сторону и их добросовестном труде. Настроение членов коллективов в условиях застоя и тотального дефицита товаров народного потребления в этот период не было оптимистичным.

Необходимо отметить существенные изменения после Октябрьской революции в структура коллективов по половому и возрастному признакам.

В 1930-х гг. (после ликвидации безработицы в стране) ряды рабочего класса пополняли граждане молодого возраста. Это привело к «омоложению» трудовых коллективов [28, с. 216].

Существенным резервом рабочей силы являлось неработающее женское население. Высокие темпы индустриализации страны, ликвидация безработицы и огромная потребность в рабочей силе обусловили широкое вовлечение женщин в общественный труд. О необходимости повышения темпов вовлечения женщин в промышленность отмечалось в решении сессии Центрального Исполнительного Комитета СССР от 10 января 1931 г. и обращении Центрального Комитета ВКП (б) от 8 марта 1931 г. [28 с. 216]. Удельный вес женщин в общей численности рабочих и служащих промышленной сферы в 1932 г. составлял 35% [35, с. 106].

В 1985 г. доля женщин в промышленном секторе достигла 46% [35, с. 106].

Характерные для периода социализма социокультурные стереотипы и ценности: коллективизм, патернализм, социальная справедливость обусловили патерналистскую модель социальной политики и как следствие гарантию занятости населения на любом этапе развития страны при этом строе.

На более поздних этапах развития страны при советском строе трудовые коллективы также пополнялись молодыми людьми. В период 1970-х гг. в коллективы в основном приходили граждане молодого возраста, закончившие учебные заведения, либо отслужившие в армии. Как отмечает Бляхман Л. С., «основным источником пополнения

трудовых коллективов (в 1961–1965 гг. — 29%, в 1966–1970 гг. — 57%, в 1971–1975 гг. — 92%) стала молодежь, закончившая учебные заведения либо отслужившая свой срок в армии» [36, с. 88]. В 1983 г. доля молодых работников промышленных предприятий в возрасте до 30 лет в общей численности работников промышленных предприятий достигла 33,4% [35, с. 83]. В 1987 г. удельный вес работников в возрасте до 29 лет в общей численности персонала предприятий промышленного сектора составил 30,9%, в возрасте 30–49 лет — 50%, старше 50 лет — 19,1% (из них удельный вес людей, достигших пенсионного возраста — 8,2%) [35, с. 109–110]. В 1987 г. средний возраст промышленно-производственного персонала был около 38 лет [35, с. 106].

Важным фактором, влиявшим на производительность трудовых коллективов, являлся уровень образования его членов. В период индустриализации создание квалифицированных кадров рабочих и специалистов являлось одной из наиболее значимых задач. Ускоренный рост промышленного сектора и перевод его на новую техническую базу обусловил необходимость решения такой задачи (помимо пополнения коллективов предприятий рабочей силой) как подготовка квалифицированных кадров.

В целях повышения общего уровня образования населения и решения задач формирования слоев рабочих и новой интеллигенции постановлением ЦИК и СНК от 14 августа 1930 г. в стране было введено всеобщее обязательное начальное обучение, а в городах — неполное среднее образование. 10 сентября 1931 г. СНК РСФСР принял решение о реорганизации профессионально-технического образования, основанного на принципе обучение без отрыва от производства в кратчайший срок (основная форма подготовки — вводные курсы сроком 10–12 дней, обязательных для всех вновь пришедших на производство, далее — производственно-политические курсы сроком от шести месяцев до одного года, следующая ступень — рабочие технические школы для подготовки рабочих и младшего технического персонала сроком 2–2,5 года, сменный техникум, продолжительность обучения в котором — 2–3 года).

Распространенный элемент организации рабочего процесса на промышленных предприятиях в 1930-е гг. — выделение ответственного за работу с новичками, способствовавшего вовлечению работника в производственное дело, проводившего воспитательные работы.

После отмены действовавшей в 1940–1956 гг. системы платного образования правительство занималось организацией системы социальных мероприятий, направленных на повышение квалификации трудящихся на предприятиях (всеобщее бесплатное обучение, широкая сеть вечернего и заочного обучения и др.).

Результаты исследований Здравомыслова А. Г., Ядова В. А. показывают, что уровень образования молодых рабочих на промышленных предприятиях в 1962 г. составлял в среднем около 8 классов [37]. 24,7% опрошенных рабочих обучались в вечерней школе, техникуме, на подгото-

вительных курсах в институте, 4 % — обучались на заочных и вечерних отделениях институтов, 3,8 % — посещали различные общеобразовательные курсы и кружки в сети политического просвещения. Нигде не учились 67,5 % молодых рабочих [37]. Удельный вес работников, имеющих высшее или среднее образование, в 1955 году составлял 5 % в общей численности промышленно-производственного персонала. Показатель в 1960—1989 гг. увеличился на 17 % и составил 26 % (из них доля работников с высшим образованием увеличилась за указанный период на 6 % до 9 %) [38, с. 91; 39, с. 85; 40, с. 61, 329].

Можно утверждать, что рост уровня образования производственных коллективов повышает общую культуру, стимулирует стремление к более квалифицированной работе, побуждает к профессиональному совершенствованию. Однако общий уровень специалистов, особенно молодых, тормозился низким интеллектуальным уровнем труда промышленных предприятий и усугублялся плохо продуманной, нерациональной организацией распределения обязанностей в производственных коллективах. Например, к 1970-м гг. доля работ, не соответствующему разряду и квалификации рабочих, в некоторых случаях достигала 45—60 % [36, с. 123]. При этом около 14 % молодых рабочих, имеющих образование 8 классов средней школы, выполняли работы, требующие высокой квалификации, в то же время удельный вес работников со средним образованием в числе занятых малоквалифицированной работой превышал 31 % [36, с. 101]. Низкий интеллектуальный уровень труда в промышленном секторе в начале 1960-х гг. подтверждают результаты исследований промышленных предприятий, проведенных Здравомысловым А. Г., Ядовым В. А. в 1962 г. По их оценке, только 30,8 % рабочих (из общей численности работников промышленности) заняты трудом, связанным с творчеством, и 69,1 % — трудом, в незначительной степени связанным с творчеством. Примерно такую же оценку дает Бляхман Л. С. и отмечает, что реализовать творческую активность имеют возможность 1/5 членов рабочего коллектива промышленного предприятия (это — рабочие, работающие на машинах универсального типа, их труд является физическим и умственным, профиль выполняемых операций является широким; в эту категорию входят станочники-универсалы, машинисты, мотористы, электро- и газосварщики, сталевары и т. д.) [33, с. 94—96].

Можно констатировать, что возможности реализации творческой активности членов коллективов, в частности, молодых людей (в возрасте до 30 лет) были ограничены низким интеллектуальным уровнем труда, не соответствующим уровню их образования. Этот фактор отрицательно сказывался на проявлении инициативы со стороны членов коллективов и повышении их производительности. В этих условиях снижалась ответственность к должностным обязанностям. Нерациональное распределение обязанностей в коллективах также обусловило снижение производственных показателей.

Использовать в полной мере все возможности специалистов, в частности, уровень их знаний и подготовки, не позволяло также устаревшее производственное оборудование на предприятиях промышленного сектора. Существенную долю малоэффективного и устаревшего оборудования в конце 1980-х гг. — начале 1990-х гг. демонстрируют следующие показатели. Так, доля оборудования, срок эксплуатации которого составлял более 11 лет (в среднем, срок эксплуатации — 13 лет) в общем количестве промышленного производственного оборудования увеличилась с 35,1 % в 1980 г. до 41,1 % в 1990 г. Из них доля оборудования с 20-летним сроком эксплуатации выросла с 10,3 % до 14,2 %. [41, с. 367].

Другой фактор, не позволявший в полной мере осуществлять реализацию творческого потенциала членов трудовых коллективов и негативно влияющий на производственные показатели — высокая доля ручного труда в промышленном секторе в 1980—1990 гг. Так, удельный вес рабочих, занятых ручным трудом, в общей численности рабочих, занятых в промышленном секторе, в 1980 г. составлял 52,2 %. К 1987 г. показатель сократился незначительно — до 46,4 % [42, с. 122].

Производственные отношения с 1970—1980 х гг. были построены на принципах универсализма (получение социальных благ, независимо от трудового вклада). Это накладывало отпечаток на поведение рабочих: тип трудовой мотивации — принцип «халявы» (гарантированный доход ценой минимума труда) [44, с.82] сводил на нет заинтересованность в результатах труда. Псевдоэкономический институт перераспределительно-уравнилительного вознаграждения за труд в СССР, *выражавшийся* в политике ограничения доходов, существовании «потолка зарплаты», запрете на любые виды предпринимательской деятельности, запрещении частной собственности, ограничивал экономическую активность людей и превращался, по выражению П. Сорокина, в «раздачу премий посредственности» [25, с.75; 45, с. 252], ориентации на уравнилительность и согласие на низкий заработок [44, с. 83]. В годы застоя вошла в практику выплата незаработанных премий, рост различных привилегий в зависимости от места в партийно-государственной иерархии, с одной стороны, и рост нетрудовых доходов — с другой (получение дачных участков, путевок в санатории и т. д.). Эти процессы также способствовали углублению разрыва между трудовым вкладом и его оплатой [43, с. 130].

Текущая кадров — еще один показатель нарастания неудовлетворенности содержанием труда. В 1930—1950 гг. государство проводило централизованную политику закрепления рабочей силы на предприятиях. В этих условиях возможности членов коллективов в смене рабочего места были достаточно низкими. Текущая кадров (доля в среднесписочной численности рабочих) промышленно-производственного персонала в условиях ослабления тоталитарной власти в 1960—1970 гг. увеличилась. Показатель за этот период вырос с 18,9 % до 21,2 %. Основные при-

чины текучести связаны с оплатой и условиями труда [46 с. 126]. Как отмечают Здравомыслов А. Г. и Ядов В. А., текучесть кадров среди молодежи (в возрасте до 30 лет) традиционно считалось одной из наиболее болезненных проблем организации труда на советских предприятиях [37]. По результатам исследования промышленных предприятий, проведенных этими авторами, желание сменить место работы декларировали в 1962 г. 42,7 % опрошенных молодых людей, в 1976 г. — 38,5 %. В 1980-х гг. текучесть кадров снижается с 16,8 % — в 1980 г. до 12 % — в 1987 г. [46 с. 126]. Тенденция снижения текучести кадров связана с проведением пенсионной реформы и увеличением пенсионных выплат на основании непрерывного трудового стажа, то есть работы на одном предприятии.

Таким образом, производственные коллективы не отличались высокой устойчивостью в период с конца 1950-х гг. до начала 1990-х гг.

В 1924 г. наибольшую долю в структуре населения СССР составляли крестьяне-единоличники и кустари (основной класс) — 75,4 %. Доля рабочих и служащих — составляла 14,8 %, торговцев и кулаков — 8,5 %, членов колхозных хозяйств и кооперативных кустарей — 1,3 %. В 1982 г. удельный вес в структуре населения страны рабочих и служащих был самым высоким — 86,7 %, доля колхозного крестьянства и кооперативных кустарей составляла 13,3 %. Класс кустарей и крестьян-единоличников был полностью уничтожен [47 с. 30].

Таким образом, класс рабочих и служащих был наиболее многочисленным в классовой структуре страны к концу 1980-х гг.

Удельный вес промышленно-производственного персонала в общей численности всех занятых в экономике в 1985 г. составил 32,3 %. [41].

Категория рабочих занимала лидирующее место в структуре персонала промышленных предприятиях. Однако в условиях научно-технической революции (НТР) и курса государства на повышение интеллектуализации труда (в частности на рост доли инженерно-технических работников в структуре персонала) удельный вес категории рабочих за период 1928–1987 гг. снизился с 91 % до 82 %. Несмотря на эту динамику, его место в социально-классовой структуре общества было привилегированным. Доля категории служащих (включая руководителей, специалистов, служащих) выросла за этот же период (1928–1987 гг.) с 9 % до 18 % [46, с. 112].

Структурные изменения не повлияли на концентрацию промышленно-производственного персонала. Так, к 1987 г. промышленный персонал в основном работал на крупных промышленных предприятиях. Основная масса работников (их доля составляла 36,2 % в общей численности ра-

ботающих на промышленных предприятиях) была занята на предприятиях с численностью 1–5 тыс. человек; 21,6 % — на предприятиях с численностью более 10 тыс. чел.; 15,5 % — 5–10 тыс. чел.; 26,7 % — менее 1 тыс. [46, с. 14].

На основании анализа данных о производственных коллективах промышленных предприятий, функционировавших в 1917–1990 гг., можно сделать следующие выводы.

1. Октябрьская революция изменила облик производственных коллективов промышленных предприятий. На смену экономическим стимулам к труду в таких коллективах пришли политические, моральные.

2. Социалистическое соревнование обусловило высокую степень консолидации членов производственных коллективов, их дисциплинированность, желание повышать свою квалификацию, появление лидеров.

3. При проведении форсированной индустриализации государство использовало, в частности, рабочую силу системы Государственного управления лагерями. Таким образом, в 1930-е гг. возникли производственные коллективы, членами которых являлись заключенные и спецпереселенцы. Труд в таких коллективах был ручным, отличался высокими физическими нагрузками. Характер труда являлся принудительным.

4. С ослаблением тоталитарной власти в стране в условиях замедления экономического развития устойчивость и стабильность производственных коллективов снизилась.

5. Производственная дисциплина в коллективах снизилась на фоне ослабления тоталитарной власти в стране и снижения жесткости правительственных методов борьбы за повышение дисциплинированности работников предприятий.

6. В период индустриализации доля молодых членов в структуре трудовых коллективов повысилась. Увеличился удельный вес женщин в общей численности персонала промышленных предприятий.

7. Всеобщее неполное/среднее образование в стране и реорганизация профессионального образования обусловили повышения уровня квалификации трудовых коллективов.

8. Ограниченные низким интеллектуальным уровнем труда возможности реализации творческой активности членов коллективов отрицательно сказывались на проявлении их инициативы и повышении их производительности.

9. Принцип получения членами производственных коллективов социальных благ, независимо от их трудового вклада обусловил снижение заинтересованности с их стороны в результатах своего труда.

10. В 1990-х гг. XX в. доля рабочего класса была преобладающей в социальной структуре населения страны и персонала промышленных предприятий.

Литература:

1. Ковнир, В. Н. История экономики России: учеб. пособие / В. Н. Ковнир. — 2-е изд. — М.: Логос, 2011. — 472 с.

2. Симчера, В.М. Федоренко, Н.П. Валовое промышленное производство России за 100 лет // Россия в окружающем мире. 2002 г.: аналитический ежегодник. — Режим доступа: <http://www.rus-stat.ru/stat/1352002-2.pdf> (дата обращения: 10.10.2016).
3. Грегори, Пол Экономический рост Российской империи (конец XIX — начало XX в.): Новые подсчеты и оценки / Пол Грегори; Пер. с англ. И. Кузнецова, А. и Н. Тихоновых. — М.: РОССПЭН, 2003 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). — 255 с.
4. Финн-Енотаевский, А. Капитализм в России (1890—1917) / А. Финн-Енотаевский. — М.: Финансовое издательство НКФ СССР, 1925. — Т. 1. — 400 с.
5. Кафенгауз, Л.Б. Эволюция промышленного производства России / Л.Б. Кафенгауз. — М.: Эпифания, 1994. — 848 с.
6. Гладков, И.С. Пилоян, М.Г. История мировой экономики: Справочник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИЕ РАН; Проспект, 2016. — 384 с.
7. Рашин, А.Г. Формирование рабочего класса России: ист. — экон. очерки / А.Г. Рашин; под ред. С.Г. Струмилина; Акад. наук СССР, Ин-т истории СССР. — М.: Соцэкгиз, 1958. — 623 с.
8. Погожев, А.В. Учет численности и состава рабочих в России / А.В. Погожев. — Санкт-Петербург: тип. Акад. наук, 1906. — 224 с.
9. Иванова, Н.А. Структура рабочего класса России 1910—1914. / Н.А. Иванова. — М.: Наука, 1987. — 282 с.
10. ГАРФ. Ф.7952. Оп.3. Д.377. Л. 59.
11. Гессен, В.Ю. Труд детей и подростков в России с XVII века до Октябрьской революции — М.: Ленинград, Т. 1, 1927. — 268 с.
12. Бородин, Л. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России [Текст] / Л. Бородин [и др.]. — М.: РОССПЭН, 2010. — 534 с.
13. Бородин, Л.И. Штрафование рабочих на предприятиях дореволюционной России: наказание или возмещение ущерба? / Л.И. Бородин, В.Т. Якубович, Ш.И. Вениаминовна // Историко-экономические исследования. — 2009. — № 2. — С. 5—24.
14. Крузе, Э.Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900—1914 гг. / Э.Э. Крузе; под ред. Т.М. Китаниной. — Л.: Наука, 1981. — 143 с.
15. Напалкова, И.Г. Рабочий вопрос в России в XIX — начале XX века: традиции социалистического патернализма: автореф. дис. канд. истр. наук: 07.00.02 / Напалкова Ирина Геннадьевна. — Саранск, 2005. — 21 с.
16. Миронов, Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б.Н. Миронов // Социологические исследования. — 2001. — № 10. — С. 99—108.
17. Новиков, А.В. К вопросу о причинах активизации движения в России в начале XX в. / А.В. Новиков // Новый исторический вестник. — 2005. — № 13. — С. 15—37.
18. Миронов, Б.Н. Трудовая этика российских рабочих в пореформенное время [Электронный ресурс] / Б.Н. Миронов. — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/ironov.pdf> (дата обращения: 10.10.2016)
19. Рабочие — предприниматели — власть в конце XIX — начале XX в.: социальные аспекты проблемы: Материалы V Междунар. науч. конф.: в 2 ч. / отв. ред., сост. А.М. Белов. — Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010 — Ч. I. — 197 с.
20. Кирьянов, Ю.И. Жизненный уровень рабочих России (конец XIX — начало XX в.) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Kiryapov/> (дата обращения: 10.10.2016)
21. Симчера, В.М. Развитие экономики России за 100 лет / В.М. Симчера. — М.: Экономика, 2007. — С. 683.
22. История России с древнейших времен до наших дней: учебник / А.Н. Сахаров, А.Н. Боханов, В.А. Шестаков; под ред. А.Н. Сахарова. — М.: Проспект, 2011. — 768 с.
23. Рогачев, А.Г. Исторические особенности сталинской модели государственной и правовой модернизации СССР в 1929—1953 годах / А.Г. Рогачев // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. — 2014. — № 8. — С. 256—263.
24. Народное хозяйство в СССР: Стат. ежегодник / ЦСУ при Совете Министров СССР. — М.: Госстандарт, 1956. — 296 с.
25. Балабанова, Е.С. Особенности российской экономической ментальности / Е.С. Балабанова // Мир России. — 2001. — № 3. — С. 67—77.
26. Кузнецов, В.М. Производственный коллектив: содержание и формы экономической деятельности / В.М. Кузнецов. — М.: Политиздат, 1985. — 320 с.
27. Стимулин, С.Г. Очерки социалистической экономики СССР / С.Г. Стимулин. — М.: Госполитиздат, 1959. — 419 с.

28. История рабочих Ленинграда. 1703—1965. / ред. коллегия: А. Р. Дзенискевич и др. — Ленинград: Наука, 1972. — Т. 2. — 460 с.
29. Земсков, В. Н. Спецпоселенцы (по документам НКВД-МВД СССР) [Электронный ресурс] / В. Н. Земсков — 1990 г. — Режим доступа http://ecsocman.hse.ru/data/680/927/1216/1_Zemskov.pdf (дата обращения: 10.10.2016)
30. Большая Советская энциклопедия Т. 12 — С. 426—427.
31. Иванова, Г. М. История ГУЛАГа 1918—1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты / Г. М. Иванова; Ин-т рос. истории РАН. — М.: Наука, 2006. — 438 с.
32. Неймер, Ю. Л. Из стабильности в кризис: исслед. и публицистика социолога в СССР, Украине и США / Ю. Л. Неймер. — М.: КноРус, 2004. — 543 с.
33. Богданов, С. В. Коллективные трудовые конфликты в СССР в 1930—50-х гг.: причины возникновения, формы протекания, способы разрешения / С. В. Богданов // Историко-экономические исследования. — 2008. — № 1. — С. 58—80.
34. Вопросы труда в цифрах: Стат. справочник за 1927—1930 гг. / Народный Комиссариат труда СССР. — М.: Гос-трудиздат, 1930. — 95 с.
35. Труд в СССР: Стат. справочник / Госкомстат Т 78 СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302 с.
36. Бляхман, Л. С. Производственные Коллективы. В помощь руководству. / Л. С. Бляхман. — М.: Политиздат, 1978. — 192 с.
37. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов по специальности «Социология» [Электронный ресурс] / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 485 с. — Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=282> (дата обращения: 10.10.2016)
38. Промышленность СССР [Текст]: Стат. сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Статистика, 1964. — 495 с.
39. Народное хозяйство СССР [Текст]: Статистический сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Гос. стат. изд-во, 1964. — 889 с.
40. Народное хозяйство СССР в 1988: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 625 с.
41. Народное Хозяйство СССР в 1990 г.: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 752 с.
42. Труд в СССР: Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302с.
43. Нуреев, Р. М. Командная экономика в индустриальную эпоху (на примере СССР) / Р. М. Нуреев // Terra Ecomomicus. — 2012. — № 4. — С. 115—138.
44. Темницкий, А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований / А. Л. Темницкий // Мир России. — 2006. — № 2. — С. 79—107.
45. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред. А. Ю. Союмонов. — М.: Политиздат, 1992. — 543 с.
46. Промышленность СССР. Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 286 с.
47. Народное хозяйство СССР, 1922—1982: Юбил. стат. ежегодник / ЦСУ СССР. — М.: Финансы и статистика, 1982. — 623 с.
48. Клейнер, Г. Б. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: 10 лет спустя / Г. Б. Клейнер // Вопросы экономки. — 2000. — № 5. — С. 62—74.
49. Промышленность России 2002: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002. — 453 с.
50. Россия в цифрах. 2016: крат. стат. сб / Росстат — М., 2016. — 543 с.
51. Московская, А. А. Кадровые стратегии промышленных предприятий: по результатам выборочных обследований [Электронный ресурс] / А. А. Московская // Теория и практика управления. — 2003. — № 3. — Режим доступа: http://vasilieva.narod.ru/18_3_03.htm (дата обращения: 10.10.2016)
52. Максимов, Б. И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х годов. / Б. И. Максимов. — СПб.: Наука, 2004. — 277 с.
53. Труд и занятость в России. 2001: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002—580 с.
54. Гурков, И. Б. Практика управления человеческими ресурсами в российских подразделениях международных компаний в 2014 г. / И. Б. Гурков, Е. Б. Моргунов // Организационная психология. — 2015. — № 3. — С. 68—84.
55. Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. — М., 2015. — 728 с.
56. Клейнер, Г. Б. Реиндустриализация, ресайентизация, реинституционализация — ключевые задачи экономического возрождения России / Г. Б. Клейнер // Экономическое возрождение России. — 2015 — № 4 (46). — С. 34—39.

57. Новый век — новая индустриализация (2011) [Электронный ресурс] / Астахова А. // национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — 2011. — 20 мая. — Режим доступа: <http://opes.ru/1358949.html> (дата обращения: 10.10.2016).
58. Соповещение по вопросам социального положения 2011 г [Электронный ресурс]. — 2011. — апрель. — Режим доступа: https://www.1tv.ru/news/2011/04/27/128510-prezident_rf_raskritikoval_vlasti_podmoskovnogo_lytkarino_za_vozvedenie_potyomkinskih_dereven (дата обращения: 10.10.2016)
59. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат. — М., 2015. — 274 с.
60. Темницкий, А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — С. 13–23.
61. Максимов, Б. И Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия / Б. И. Максимов // Мир России. — 2002. — № 3. — С. 96–121.
62. Темницкий, А. Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда / А. Л. Темницкий, Г. П. Бессокирная // Мир России. — 2013. — № 3. — С. 115–151.
63. Шиняева, О. В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду / О. В. Шиняева, Т. В. Артемьева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. — 2013. — № 3 (27). — С. 100–112.
64. Кови, С. Миссия организации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/kovi/2/j69.html (дата обращения: 08.10.16).
65. Проблемы стратегического государственного планирования и управления в современной России: материалы постоянно действующего научного семинара. — М.: Научный эксперт, 2011. — Режим доступа: [http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vyr_5\(43\).pdf](http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vyr_5(43).pdf) (дата обращения: 08.10.2016).

Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 3)

Никиточкина Юлия Валентиновна, аспирант

Финансовый университет при правительстве Российской Федерации (г. Москва)

Трудовые коллективы промышленных предприятий Российской Федерации в 1990–2016 гг.

Экономические реформы в конце 1980-х гг. были направлены на преодоление кризиса, начавшегося в последние годы существования СССР, обусловленного падением цен на нефть, неэффективной жесткой государственно-плановой системой экономики, чрезвычайно высокими затратами на оборонный комплекс. Распад СССР в декабре 1991 г. и, как следствие, разрыв экономических связей между республиками, в частности, их предприятиями, обусловил значительные затруднения в проведении преобразований.

Комплекс радикальных реформ правительства в начале 1990-х гг., направленных на оздоровление экономики и вывод ее из кризиса, базировался на теории «шоковой терапии». К таким реформам относятся моментальная либерализация цен, сокращение денежной массы, либерализация внешней торговли, приватизация убыточных государственных предприятий.

Реформы обусловили высокую инфляцию, опередившую рост денежной массы, и, как следствие, отсутствие у предприятий оборотных средств. Ускорило падение экономического роста, возрастал объем бартерных операций. Обесценились сбережения населения и заработная

плата, обострилась проблема нерегулярности ее выплаты др. К декабрю 1992 г. размер задолженности (дебиторской и банковской) предприятий-покупателей составил 4,1 трлн рублей (при общем объеме ВВП в данном году 15 трлн рублей). [66]

Среднегодовой темп промышленного производства в 1991–2000 гг. снизился до 10,05% [21, с. 132]. К 2000 г. объем промышленного производства упал на 40% в сравнении с показателем 1990 г. [49, с. 19]. В 1991–1999 гг. было разрушено и остановлено более 30 тыс. предприятий [21, с. 56].

На характеристиках производственных коллективов в значительной мере сказался процесс приватизации предприятий. Приватизация начала 1990-х гг. в российском обществе подвергается критике. Ее называют главной причиной значительной разницы в уровне денежных доходов различных слоев и групп населения. Многие воспринимают ее как аморальную.

По данным Госкомстата России, в 1993–2003 гг. было приватизировано 96,414 тыс. государственных предприятий [Коптев, В. И. Российская приватизация и формирование национальной модели управления предприятием / В. И. Коптев // Вестник Чувашского государственного университета. — 2011. — № 31. — С. 90].

Задачей приватизации являлось создание института частной собственности на средства производства.

Законом (Закон РСФСР ОТ 03.07.91 N 1531-I «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991) предусматривалось несколько вариантов передачи предприятий в частную собственность. При этом коллективам предоставлялись широкие полномочия (в частности, предоставлялось право инициировать проведение приватизации, учитывалось их мнение при выборе способа приватизации, предоставлялись льготы — скидки с цены акции в размере 30 % от номинальной стоимости, рассрочка при оплате) Однако в сложной экономической, финансовой и политической обстановке члены коллективов не были готовы к статусу собственников акций предприятий (можно предположить, что у них отсутствовала такая заинтересованность) и становились лишь временными хозяевами организаций в результате процессов передачи активов промышленных предприятий производственным коллективам. Кроме того, государство на начальном этапе процесса приватизации было не способно эффективно контролировать свою собственность, а также ее переход в руки частных инвесторов. В таких условиях приватизация приобрела спонтанный характер — значительная доля ценных бумаг предприятий

перешла в собственность их директоров или различных инвесторов, настроенных не столько на развитие предприятий, сколько на быстрое получение прибыли.

Значимость сотрудников организаций для их директоров в этот период была высокой, «поскольку, желая сохранить контроль над предприятием, руководители стремились оставить большую часть активов в руках производственных коллективов» [51].

Процесс приватизации в основном был завершен во второй половине 1994 г.

Это способствовало созданию предприятий новых форм собственности (см. табл. 7), возникновению рынка труда, как следствие, появлению у членов коллективов возможностей самостоятельного выбора места и характера работы.

Создание предприятий новых форм собственности обусловило перемещение части работников государственного сектора в частный. Так, доля численности промышленно-производственного персонала предприятий в государственном и муниципальном секторах в общей численности персонала предприятий всех форм собственности сократилась с 83,36 % в 1992 г. до 12,03 % в 2014 г. (Табл. 7). Удельный вес численности работников организаций частного сектора в общей численности персонала всех форм собственности в 2014 г. достиг 63,37 % (Табл. 7).

Таблица 7. Структура показателей организаций разных форм собственности в 1992–2014 гг., %

Форма собственности	Удельный вес количества организаций в общем количестве организаций всех форм собственности			Удельный вес объема отгруженных товаров в общем объеме товаров, отгруженных предприятиями всех форм собственности			Удельный вес среднегодовой численности работников организаций в общей численности персонала организаций всех форм собственности		
	1992	2001	2014	1992	2001	2014	1992	2001	2014
Государственная, муниципальная	51,70	5,40	8,77	85,80	9,30	4,37	83,36	15,60	12,03
Частная	47,40	85,60	84,85	14,00	43,20	53,44	15,94	46,10	63,37
Смешанная российская	—	6,60	2,56	—	29,90	16,87	-	29,60	11,04
Иностранная, смешанная	—	1,80	3,37	—	17,30	25,24	-	8,00	13,33

Источники: Российская Федерация в 1992 году: стат. ежегодник / Госкомстат России. — М.: Республиканский информационно издательский центр, 1993. — 645, информация со стр. 68; Российский статистический ежегодник. 2002: стат. сборник / Госкомстат России. — М., 2002. С. 349; Промышленность России. 2014. 2014: Стат. сб. / Росстат. — М., 2014. С. 19–21.

Возможность участия работников предприятий в собственности на средства производства не привела к повышению занятости молодых граждан в этом секторе. В 1992 г. доля работников в возрасте до 35 лет в общей численности безработных в стране достигла 73,5 % [53 с. 161]. Причем удельный вес рабочих, имеющих профессиональную подготовку и опыт работы, в общей численности безработных в этом же году достиг 79,9 % [52 с. 20]. Таким образом, произошло «вымывание» молодых, квалифицированных спе-

циалистов из состава трудовых коллективов. Обновление персонала и профессиональный рост работников предприятий приостановились [51; 52 с. 20].

В ходе реформ характеристики трудовых коллективов менялись. В начале реформ самостоятельность коллективов в организации своей деятельности существенно выросла, их члены были полны энтузиазма, надежд на улучшение жизни. Однако ориентация предприятий на максимизацию прибыли сказалась на политике компаний в управлении че-

ловеческим капиталом. Она утратила характер социальной защиты. Для решения задач обновления материально-технической базы предприятий или переориентации их на новую, более конкурентоспособную продукцию администрации вынуждены были увольнять работников, переводить на сокращенный рабочий день, расширять практику административных отпусков, задержку заработной платы, независимо от их квалификации, стажа работы на предприятиях. Таким образом, можно сделать вывод, что степень востребованности рабочих высокой квалификации на рынке труда в секторе приватизированных промышленных предприятий в начале 1990-х гг. снижалась.

В 1990-х гг. внимание к теме рабочих со стороны государства уменьшалось вследствие изменения его структурной политики (содействия росту конкурентоспособности национальных производителей в добывающих отраслях и отсутствия такого содействия в перерабатывающих), резкого роста сектора услуг и информации [44, с. 80]. Еще один фактор, обусловивший второстепенную роль собственно производства и, следовательно, связанных с ним рабочих в эпоху 1990-х гг. — это конверсия (переход оборонных предприятий с производства военной промышленности на производство гражданской), и, следовательно, резкое снижение предприятиями объемов производства [44, с. 86–87]. В этих условиях наличие работы стало новой ценностью. Кадровые рабочие, теряя свои привилегии, были готовы соглашаться на любую предлагаемую работу (как и любые другие работники, в частности, без какой-либо квалификации) [44, с. 86–87].

Крах надежд работников на возможность становления в качестве собственников своих предприятий и на возможность получения неограниченных доходов разрушил их уверенность в сплоченности коллективов при достижении поставленных целей. Этот крах надежд способствовал их самозанятости, повышению самостоятельности, налаживанию неформальных связей с другими членами коллектива, а также установлению неформальных норм организации и результатов труда. Таким образом сформировался наемный работник рыночного типа. В то же время сотрудники не были готовы к работе в условиях нестабильной занятости и риска потери заработка.

Функционирование предприятий разных форм собственности обусловили возможности рабочих находить работу и получать доходы за свой труд, не являясь при этом собственниками (акционерами) предприятий. Это стало одним из факторов гипердифференциации членов производственных коллективов по такому признаку как оплата труда.

Выход иностранных компаний на российский рынок (в частности, их участие в капитале российских корпораций) способствовал распространению в российских компаниях западного опыта управления коллективами и стимулирования их членов в условиях рыночной экономики.

Кадровые службы исходят из положения, что каждой организации и каждому члену коллектива необходима цель, определяющая смысл и содержание их деятельности.

В условиях решения новых задач организация предъявляет особые требования к коллективу своих сотрудников. Это — осознание и разделение ими философии и ценностей компании, понимание смысла и важнейших принципиальных основ и содержания ее деятельности, выраженных в ее миссии.

Миссия компаний — одно из основополагающих понятий стратегического управления. Как отмечает С. Кови, «миссия организации, если она действительно отражает разделяемые каждым членом организации видение и ценности, рождает великое единение и необычайное чувство приверженности. Она создает в умах и душах людей такую основу, такой комплекс критериев или ориентиров, опираясь на которые, они будут управлять самими собой. Они не нуждаются в том, что, чтобы кто-то другой направлял, контролировал, отчитывал или помещал их на доску почета. Они проникаются теми неизменными ценностями, которые составляют суть, ядро организации» [64].

Таким образом, предприятия внедряли новые стили управления персоналом. В этих условиях в коллективах формировались новые отношения. **Традиционную иерархическую организацию управления** коллективами сменила функциональная организация управления этими группами людей, главным отличительным признаком которой является не подчинение одного работника другому, а их взаимозависимость. Каждый выполняет свою функцию и несет персональную ответственность за свои действия.

Помимо формирования идеологии конкурентоспособности компании и разработки стратегических планов компании обеспечивают своих сотрудников так называемым социальным пакетом (добровольное медицинское страхование, обучение (получение образования, повышение квалификации) за счет корпоративных средств и др.).

Разразившийся в 1998 г. экономический кризис в РФ был одним из самых тяжелых экономических кризисов в российской истории. Экономика испытала шок: курс рубля значительно снизился, произошёл существенный спад производства и уровня жизни населения, резкий скачок инфляции. Спад был краткосрочным и вскоре сменился масштабным экономическим ростом. По мнению экспертов, позитивным следствием кризиса 1998 г. стало повышение конкурентоспособности российской экономики. Вследствие девальвации рубля цены на импортные товары внутри страны повысились, стоимость отечественных товаров за рубежом снизилась. Это позволило отечественным производителям занять новые мировые рынки. Их экспортные возможности повысились.

Кризис 1998 г. способствовал повышению возможностей отечественных производителей в увеличении объемов производства и загрузки мощностей. В этих условиях актуальным для руководителей предприятий стал вопрос о подборе новых кадров с целью решения задачи роста производства, о пересмотре кадровых стратегий. В 1995–2001 гг. количество вакансий на промышленных предприятиях увеличилось в 2,5 раза [49, с. 124].

К началу 2000 г. экономика страны начала восстанавливаться. Государство стало оказывать содействие росту конкурентоспособности производителей в таких отраслях (помимо нефтегазового), как оборонно-промышленный комплекс и автомобилестроению.

В 2001–2005 гг. среднегодовой темп роста промышленного производства составил 5,6 %.

Мировой экономический кризис в 2008–2009 гг. обусловил замедление темпов развития российской экономики. В 2006–2010 гг. показатель составил 1,8 %,

в 2011–2014 гг. — 2,6 %. В России этот кризис стал частью мирового финансового кризиса. В списке специфических факторов его развития в стране — значительный внешний долг российских компаний и резкое падение нефтяных цен. В кризисный период одним из основных направлений промышленной политики правительства являлась поддержка лишь крупных системообразующих компаний и компенсация потерь предприятий в наиболее уязвимых секторах экономики. Это стало одним из факторов ускорения инфляции.

Таблица 8. Инфляция в РФ с 1995–2016 гг., %

Показатель	1995	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2015	2016 (1 полугодие)
Инфляция годовая	131,33	84,44	18,58	11,74	11,87	8,78	6,45	12,91	3,87

[Источник: данные Росстата. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.10.2016)]

Доля числа занятых человек в промышленном секторе в численности экономически активного населения сократилась с 30,3 % в 1990 г. до 19,7 % в 2010 г.

В условиях нового финансово-экономического кризиса (начавшегося в 2014 г.), падение промышленного производства в 2015 г. оставило 3,4 % [55, с. 32; 50, с. 38].

В целях повышения уровня качества продукции и выживания в кризисных условиях предприятия ускорили реализацию различных концепций управления производственными процессами. Среди них:

- система менеджмента качества (СМК) — совокупность организационной структуры, методик, процессов и ресурсов, необходимых для общего руководства качеством);
- бережливое производство (БП) (от англ. lean production — стройное производство) — концепция управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь, предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя. Возникла на базе идей производственной системы компании Toyota. Реализация концепции позволяет достичь повышения качества продукции, сокращения всех видов потерь (финансовых, временных), что способствует повышению эффективности основной деятельности предприятий и росту производительности труда;
- «шесть сигм» — подход к совершенствованию бизнеса, который стремится найти и исключить причины ошибок или дефектов в бизнес-процессах путем сосредоточения на тех выходных параметрах, какие оказываются критически важными для потребителя.

Особенно значимой для предприятий стала реализация концепции бережливого производства, поскольку внедрение принципов в рамках этой концепции обусловило со-

здание в производственных коллективах так называемых «рабочих кружков» для обмена передовым опытом между их членами, а также в целях проявления их активности, творчества, дисциплины, ответственности, совершенствования навыков экономического мышления.

Кризисные условия повысили востребованность предприятий в планировании производственно-хозяйственной деятельности на микроуровне.

Как отмечает Г. Клейнер, в начале 1990-х гг. при ликвидации в ходе перехода к рынку практически всех институтов государственного планирования вместе с водой был выплеснут и ребенок — планирование производственно-хозяйственной деятельности субъектов рынка. «Между тем без такого планирования деятельности рыночных агентов не работает и рыночная экономика в целом. Практика бизнес-планирования (остающаяся в целом несовершенной вплоть до настоящего времени) стала складываться в буквальном смысле на обломках системы весьма изощренного оперативно-календарного, текущего и перспективного планирования деятельности предприятий», — подчеркивает Г. Клейнер [65]. К началу 2000-х гг. планирование на микроуровне стало повсеместным, хотя разрыв между планированием и непосредственным управлением хозяйствующими субъектами имеет место и сейчас. «Однако без макропланирования планирование на микроуровне оказалось лишенным ориентиров. Задача современного этапа развития планирования в России — разработка интегрированной системы планирования, имеющей стратегическую направленность и охватывающей все подразделения и уровни народного хозяйства», — отмечает Г. Клейнер. [65].

Становится очевидным, подчеркивает Г. Клейнер, что стране остро необходима система многоуровневого, многоаспектного и многоцелевого стратегического управления, охватывающего весь объем социально-экономического пространства и времени.

28 июня 2014 г. был принят федеральный закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

Период развития промышленного сектора в 1990—2016 гг. можно разбить на следующие этапы:

1990—1992 гг. — комплекс радикальных реформ (либерализация цен, сокращение денежной массы, либерализация внешней торговли, приватизация убыточных государственных предприятий), базирующийся на теории «шоковой терапии», разрушение советского строя, переход к капитализму, распад СССР;

1993—1998 гг. — подготовка и проведение процесса приватизации государственных предприятий, переориентация производства на максимизацию прибыли и конкурентоспособную продукцию, изменение кадровой политики предприятий (политика утратила характер социальной защиты), оптимизация состава производственных коллективов и организации труда, выход иностранных компаний на российский рынок (в частности, создание предприятий с иностранным участием), распространение в российских компаниях западного опыта управления коллективами и стимулирования их членов в условиях рыночной экономики;

1998—2000 гг. — позитивное следствие кризиса 1998 г. — повышение конкурентоспособности российских предприятий на фоне девальвации рубля; в условиях повышения возможностей отечественных производителей в увеличении производства актуальным стал вопрос о привлечении новых кадров;

2000—2003 гг. — развитие рыночных институтов, структурные реформы;

2004—2008 гг. — диверсификация экономики, стимулирование инноваций (долгосрочное проектирование, создание институтов развития);

2008—2009 гг. — поддержка крупных компаний в кризисных условиях, ручное управление;

2010—2016 гг. — поиск новых источников роста (инновации, модернизация, структурная приватизация), реиндустриализация, возврат к плановой экономической политике, появление новых игроков, развитие новых технологий.

Сегодня российское правительство предпринимает усилия для ускорения промышленного производства и снижения инфляции; в условиях экономических санкций, введенных странами Европы и США, повысились возможности оптимизации отраслевой структуры (диверсификации) экономики, решения задач импортозамещения.

Активизируется процесс пространственно-временной консолидации управления экономикой, начался переход от «ручного» (ситуационно-ориентированного) к стратегическому (слабоситуационно-зависимому) управлению [56, с. 34]. Основой для такого перехода стал упомянутый выше закон № 172 — ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», принятый в 2014 г., и государственная программа РФ «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года», утвержденная 14 апреля 2014 года.

Как отмечает Г. Клейнер, «главная цель стратегического управления — координация деятельности агентов на всей территории страны на обозримую перспективу. Это не означает директивного управления предприятием со стороны внешнего органа, однако делает экономическое пространство единым, непрерывным и связным. В принципе это способствует повышению эффективности экономики и продаж (<http://colapsa.ru>), снижению транзакционных, транспортных и транспериодных затрат (к числу которых относятся издержки, связанные со складированием и хранением экономических благ, восстановлением затраченных ресурсов и необходимых условий экономической деятельности), преемственности целей и тенденций в деятельности агентов и т. п. В данной ситуации складываются благоприятные условия для формирования системы мер стратегического характера, направленных на противодействие указанным трем негативным процессам и активизацию реиндустриализации, ресайентализации и промышленной институционализации. При включении этих целей в стратегию социально-экономического развития страны следует учитывать, что каждая из них требует серьезной проработки, детализации и выбора путей реализации с учетом внутреннего состояния и внешнеэкономического положения России» [56, с. 34].

Курс государства на модернизацию экономики, новую индустриализацию, задача создания к 2025 г. 25 млн высокопроизводительных рабочих мест предполагают решение проблемы рабочих кадров [57]. Как отметил Медведев Д. А. на совещании по вопросам социального положения рабочих и развития профтехобразования в апреле 2011 г., «чтобы ни делалось для привлечения капитала в Россию, очевидно, что он к нам вообще не придет, если он не будет понимать, что его инвестиции обеспечены квалифицированной рабочей силой» [58].

Наиболее очевидными препятствиями в модернизации экономики являются провалы в кадровой политике государства и предприятий. Анализ структуры персонала промышленных предприятий (Табл. 9) показал рост доли работников с высшим профессиональным образованием в этой структуре с 17,7 % в 2002 г. до 27,2 % в 2014 г. Заметно сократился удельный вес сотрудников со средним профессиональным образованием (с 32,1 % до 24,3 %) и упала доля работников с уровнем образования ниже общего среднего (с 33,1 % до 22,6 %).

Изменение структуры численности занятых в промышленной сфере по уровню образования в 2002—2014 гг. (Табл. 9) обусловила изменения в составе производственных коллективов. Сокращение доли персонала со средним профессиональным образованием обусловлено падением численности выпускников соответствующих учебных заведений (техникумов, колледжей). В 2014 г. выпуск квалифицированных рабочих и служащих, имеющих профессии, востребованные в промышленном секторе, сократился на 41 % от уровня 2005 г. [59, с. 204]. В 2011—2014 гг. показатель ежегодно снижался в среднем на 8 % [59, с. 204].

Таблица 9. Структура численности занятых в российском промышленном секторе по уровню образования в 2002–2014 гг., %

Год	Удельный вес работников с высшим профессиональным образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников с неполным высшим профессиональным/послевузовским образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников со средним профессиональным образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников с начальным профессиональным образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников со средним (полным) общим образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников с новым общим образованием в общей численности персонала промышленных предприятий	Удельный вес работников не имеющих основного общего образования в общей численности персонала промышленных предприятий
2002	17,70	2,00	32,10	15,20	26,10	6,40	0,60
2006	20,73	1,43	26,23	23,17	23,13	5,03	0,27
2010	23,00	0,10*	26,40	26,40	20,47	3,43	0,17
2012	24,83	0,10*	25,50	26,37	20,03	3,10	0,17
2013	25,93	0,07*	24,03	24,57	21,47	3,73	0,20
2014	27,2	25,3*		24,9	19,5	3,0	0,1

Примечание: *До 2010 г. — неполное высшее профессиональное, с 2010 — послевузовское.

Источник: Российский статистический ежегодник. 2003: Стат.сб./Госкомстат России. — М., 2003. С. 143; Российский статистический ежегодник. 2007: Стат.сб./Росстат. — Р76 М., 2007. С. 151; Российский статистический ежегодник 2013: Стат.сб./Росстат. — М., 2013. С. 121; Российский статистический ежегодник 2014: Стат.сб./Росстат. — М., 2014. С. 109; Российский статистический ежегодник 2015: Стат.сб./Росстат. — Р76 М., 2015. С. 116.

Дефицит квалифицированного персонала на начальном этапе развития рыночной экономики был обусловлен отсутствием «внятной политики в их подготовке» [60, с. 15], упадком престижа профессий, востребованных в промышленном секторе, разрушением системы подготовки предприятиями квалифицированных сотрудников и повышения их квалификации [61, с. 110].

Это привело к кризисной ситуации в сфере кадров в промышленном секторе в начале XXI в.: потере молодых кадров, истощению (разрушению, деградации) кадрового ресурса (потенциала), ухудшению профессионально-квалифицированного состава рабочих кадров, его дефицит. Например, машиностроительные предприятия столкнулись с дефицитом станочников, слесарей, сварщиков и т. п. [61, с. 102]. К концу 2000 г. доля сотрудников с образованием ниже среднего или без образования в общей численности персонала промышленных предприятий составляла 49,3% [49, с. 124].

Можно сделать следующий вывод. Сокращение числа выпускников профессионально-технических училищ и кол-

леджей обусловлено снижением (до исчезновения) в структуре персонала промышленных предприятий доли квалифицированных рабочих. Сокращение или исчезновение квалифицированных рабочих может привести к деформации принципа преемственности поколений на промышленных предприятиях. Сокращается приток молодых квалифицированных рабочих за счет сокращения доли выпускников средних профессиональных заведений.

В последние годы стали возрождаться учебные комплексы для обучения граждан и получения ими рабочих специальностей, повышения их квалификации. Крупные корпорации и предприятия создают собственные учебные центры, в которых обучаются не только работники компаний, здесь проходят стажировку студенты и выпускники вузов и других учебных заведений с целью последующего трудоустройства в этих корпорациях.

В начале XXI века сокращается доля женщин в структуре занятых в промышленном секторе (табл. 10).

Таблица 10. Удельный вес женщин, занятых в российском промышленном секторе в 2000–2014 гг., %

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	2014 г.
Удельный вес женщин, %	40	40	37	36	35

[Источник: Российский статистический ежегодник. 2015 г. с. 49]

В структуре промышленно-производственного персонала снижается доля сотрудников в возрасте до 30 лет (табл. 11).

Таблица 11. Структура численности занятых в промышленном секторе по возрастному признаку в 1995–2014 гг., %

Возраст работников предприятий промышленного сектора	1995	1998	1999	2000	2001	2005	2007	2014
до 19 лет	2,4	1,2	1,3	1,2	1,6	1	1	0
20–29 лет	19	18,5	19,9	20,7	21,2	22	21	20
30–39 лет	28,1	28,2	26,2	25,4	23	23	23	26
40–49 лет	32,8	34	33,3	32,9	31,9	30	28	24
50–59 лет	14,5	15,3	14,9	16	18,3	20	24	25
60 и более	3,2	2,8	4,4	3,9	4	3	4	5
Средний возраст занятых, лет	39,4	40,1	39,9	39,8	40	39,9	41,23	41,27

[Источник: Промышленность России 2002: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002. — С. 124; Труд и занятость России. 2005: Стат.сб./ Росстат. — М., 2006. С. 73; Труд и занятость России. 2015: Стат.сб./ Росстат — М., 2015. — С. 56]

Анализ социально-классовой структуры производственных коллективов в промышленном секторе дает основание сделать вывод, что удельный вес рабочих в общей численности занятых в экономике сократился, а доля служащих, руководящего состава выросла.

Рабочий класс являлся привилегированным классом в советском обществе. В результате трансформации экономики в рыночную эта группа населения приобрела статус отверженных, вынужденно гонимых с родных предприятий. [62, с. 116]. Квалифицированные рабочие оказались «депривированными» не только в экономическом смысле, но и в социальном и политическом.

В этих условиях нежелание молодежи приобретать рабочие специальности и рассматривать возможность трудовой деятельности в качестве квалифицированных рабочих несет высокие социальные риски и может иметь опасные последствия.

Гипердифференциация в оплате труда и в положении разных групп работников усиливает **напряжение в отношениях** между социальными слоями в обществе. Один из факторов дифференциации в оплате труда — единоличный контроль над предприятием со стороны руководителя и, как следствие, его возможность распоряжаться ресурсами предприятия, в частности, рабочей силой. Причем такие действия руководителя не подлежат какому-либо контролю.

Уровень вознаграждения за труд зависит не столько от уровня квалификации работников, сколько от роли производственных коллективов предприятий в производстве конкурентоспособной продукции. Такие структурные изменения в экономике меняют отношение населения к труду и обуславливают изменения в структуре трудовых ценностей. Ценность содержательности труда заменяется такими ценностями как гарантия занятости, коммуникации.

Спад промышленного производства в период проведения экономических реформ обусловили переориентацию в обществе в **отношении к труду**.

В 1990–2015 гг. снизилась *ценность ответственной* работы членов коллективов и постоянного повышения их квалификации. Однако при этом выросла их зара-

ботная плата, нормализовались санитарно-гигиенические условия функционирования производственных коллективов. Повысилась гибкость коллективов в формировании взаимоотношений между их членами, увеличились возможности сотрудников в выполнении интересной работы, в повышении их самостоятельности, реализации способностей [62].

Нельзя не отметить следующий факт. В обозначенный период у рабочих производственных коллективов предприятий различных форм собственности не выявлены какие-либо существенные различия в структуре трудовых ценностей, в мотивации к труду [62; 63].

Благодаря усилиям правительства в 2014–2016 гг. в решении задачи ускорения темпов роста промышленного производства, повышению внимания к проблемам рабочих, восстанавливаются позиции производственных коллективов, повышается их устойчивость, формируются внутриколлективные связи, а также демократические отношения между коллективами и руководством предприятий.

Радикальные реформы в конце 1980-х гг. не остановили падение промышленного производства. Это привело к экономической и политической дестабилизации, ликвидации советского строя, переходу к капиталистической системе хозяйства, распаду СССР, разрыву экономических связей между промышленными предприятиями. В период реформ начал формироваться новый тип производственных коллективов — с ориентацией на максимизацию прибыли.

Устойчивость коллективов снижалась по причине возможности у работников поиска работы за высокую плату, а также по причине уменьшения внимания со стороны государства к теме рабочих в условиях изменения его структурной политики (содействия росту конкурентоспособности производителей в добывающих отраслях и отсутствие такого содействия в перерабатывающих), резкого роста сектора услуг и информации [44, с. 80].

Процесс приватизации в 1993–2003 гг. способствовал созданию предприятий новых форм собственности, возникновению рынка труда, как следствие, появлению у членов коллективов возможностей самостоятельного выбора ме-

ста и характера работы. Это обусловило перемещение части работников государственного сектора в частный.

Создание института частной собственности в стране обусловило формирование слоя работников рыночного типа, а также гипердифференциацию заработной платы в разных группах населения.

Выход иностранных компаний на российский рынок способствовал распространению в российских компаниях западного опыта управления коллективами и стимулирования их членов в условиях рыночной экономики и, как следствие, восстановлению устойчивости и сплоченности коллективов.

Предприятия реализуют различные концепции управления производственными процессами, в частности, концепцию бережливого производства, основанную на постоянном стремлении сотрудников к устранению всех видов потерь, предполагающую вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на базе идей производственной системы компании Toyota. Это обусловило создание в производственных коллективах так называемых «рабочих кружков» для обмена передовым опытом между их членами, а также в целях проявления их активности, творчества, дисциплины, ответственности, совершенствования навыков экономического мышления.

Сегодня российское правительство предпринимает усилия для ускорения промышленного производства и снижения инфляции; повысились возможности оптимизации отраслевой структуры (диверсификации), решения задач импортозамещения в условиях действия экономических санкций со стороны стран Европы и США.

Активизируется процесс пространственно-временной консолидации управления экономикой, начался переход от «ручного» (ситуационно-ориентированного) к стратегическому (слабоситуационно-зависимому) управлению. В 2014 г. был принят федеральный закон № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», утверждена государственная программа РФ «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности на период до 2020 года».

В производственных коллективах растет заработная плата, нормализуются санитарно-гигиенические условия их функционирования, повышается гибкость в формировании взаимоотношений между сотрудниками, увеличиваются их возможности в выполнении интересной работы, в повышении самостоятельности, реализации способностей.

Благодаря усилиям правительства в решении задачи ускорения темпов роста промышленного производства, по-

вышению внимания к проблемам рабочих, восстанавливаются позиции производственных коллективов, повышается их устойчивость, формируются внутриколлективные связи, а также демократические отношения между коллективами и руководством предприятий.

Заключение

Исследование процесса изменения характеристик производственных коллективов в период с 1880 г. по настоящее время дает возможность сделать следующий вывод. На качественные характеристики производственных коллективов в существенной степени влияют такие факторы, как политический строй, уровень внимания государства к рабочему классу, в частности, его социальному статусу, квалификации, условиям труда и пр. Изменение этих факторов за исследуемый обуславливало трансформацию качественных характеристики трудовых коллективов.

Успех развития промышленных предприятий в значительной степени зависит от количественного и качественного состава их трудовых коллективов.

Кроме того, на уровень производительности труда коллектива влияют, в частности, такие факторы как уровень квалификации и ответственности его работников. Успех процессов модернизации производства и повышения конкурентоспособности продукции зависит от степени устойчивости коллективов и силы связей между их членами (по горизонтали и вертикали). Устойчивость коллективов и, как следствие, улучшение и стабилизация финансово-экономического состояния предприятия зависит от внимания руководителей к особенностям членов коллектива и внутриколлективным отношениям.

Чем стабильнее политическая ситуация в стране, тем ярче выражена у членов коллективов желание не только получать высокие доходы, но и проявлять ответственность в ходе выполнения заданий, дисциплинированность, творчество, желание повышать свою квалификацию, ставить своей целью не только личный успех, но и успех всего предприятия.

Чем выше мобильность у членов трудовых коллективов, тем быстрее и безболезненнее они приспосабливаются к новым условиям труда.

На выбор профессии и квалификацию молодого поколения в высокой степени влияют такие факторы, как государственная политика, направленная, в частности, на поддержку отдельных секторов экономики, реализация социально-экономических, образовательных программ, опыт и профессия членов его семьи.

Литература:

1. Ковнир, В. Н. История экономики России: учеб. пособие / В. Н. Ковнир. — 2-е изд. — М.: Логос, 2011. — 472 с.
2. Симчера, В. М. Федоренко, Н. П. Валовое промышленное производство России за 100 лет // Россия в окружающем мире. 2002 г.: аналитический ежегодник. — Режим доступа: <http://www.rus-stat.ru/stat/1352002-2.pdf> (дата обращения: 10.10.2016).

3. Грегори, Пол Экономический рост Российской империи (конец XIX — начало XX в.): Новые подсчеты и оценки / Пол Грегори; Пер. с англ. И. Кузнецова, А. и Н. Тихоновых. — М.: РОССПЭН, 2003 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). — 255 с.
4. Финн-Енотаевский, А. Капитализм в России (1890–1917) / А. Финн-Енотаевский. — М.: Финансовое издательство НКФ СССР, 1925. — Т. 1. — 400 с.
5. Кафенгауз, Л. Б. Эволюция промышленного производства России / Л. Б. Кафенгауз. — М.: Эпифания, 1994. — 848 с.
6. Гладков, И. С. Пилоян, М. Г. История мировой экономики: Справочник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИЕ РАН; Проспект, 2016. — 384 с.
7. Рашин, А. Г. Формирование рабочего класса России: ист. — экон. очерки / А. Г. Рашин; под ред. С. Г. Струмилина; Акад. наук СССР, Ин-т истории СССР. — М.: Соцэкгиз, 1958. — 623 с.
8. Погожев, А. В. Учет численности и состава рабочих в России / А. В. Погожев. — Санкт-Петербург: тип. Акад. наук, 1906. — 224 с.
9. Иванова, Н. А. Структура рабочего класса России 1910–1914. / Н. А. Иванова. — М.: Наука, 1987. — 282 с.
10. ГАРФ. Ф.7952. Оп.3. Д.377. Л. 59.
11. Гессен, В. Ю. Труд детей и подростков в России с XVII века до Октябрьской революции — М.: Ленинград, Т. 1, 1927. — 268 с.
12. Бородин, Л. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России [Текст] / Л. Бородин [и др.]. — М.: РОССПЭН, 2010. — 534 с.
13. Бородин, Л. И. Штрафование рабочих на предприятиях дореволюционной России: наказание или возмещение ущерба? / Л. И. Бородин, В. Т. Якубович, Ш. И. Вениаминовна // Историко-экономические исследования. — 2009. — № 2. — с. 5–24
14. Крузе, Э. Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900–1914 гг. / Э. Э. Крузе; под ред. Т. М. Китаниной. — Л.: Наука, 1981. — 143 с.
15. Напалкова, И. Г. Рабочий вопрос в России в XIX — начале XX века: традиции социалистического патернализма: автореф. дис. канд. истр. наук: 07.00.02 / Напалкова Ирина Геннадьевна. — Саранск, 2005. — 21 с.
16. Миронов, Б. Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б. Н. Миронов // Социологические исследования. — 2001. — № 10. — с. 99–108
17. Новиков, А. В. К вопросу о причинах активизации движения в России в начале XX в. / А. В. Новиков // Новый исторический вестник. — 2005. — № 13. — с. 15–37
18. Миронов, Б. Н. Трудовая этика российских рабочих в пореформенное время [Электронный ресурс] / Б. Н. Миронов. — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/mironov.pdf> (дата обращения: 10.10.2016)
19. Рабочие — предприниматели — власть в конце XIX — начале XX в.: социальные аспекты проблемы: Материалы V Междунар. науч. конф.: в 2 ч. / отв. ред., сост. А. М. Белов. — Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010 — Ч. I. — 197 с.
20. Кирьянов, Ю. И. Жизненный уровень рабочих России (конец XIX — начало XX в.) [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Kiryayov/> (дата обращения: 10.10.2016)
21. Симчера, В. М. Развитие экономики России за 100 лет / В. М. Симчера. — М.: Экономика, 2007. — с. 683
22. История России с древнейших времен до наших дней: учебник / А. Н. Сахаров, А. Н. Боханов, В. А. Шестаков; под ред. А. Н. Сахарова. — М.: Проспект, 2011. — 768 с.
23. Рогачев, А. Г. Исторические особенности сталинской модели государственной и правовой модернизации СССР в 1929–1953 годах / А. Г. Рогачев // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. — 2014. — № 8. — с. 256–263.
24. Народное хозяйство в СССР: Стат. ежегодник / ЦСУ при Совете Министров СССР. — М.: Госстандарт, 1956. — 296 с.
25. Балабанова, Е. С. Особенности российской экономической ментальности / Е. С. Балабанова // Мир России. — 2001. — № 3. — с. 67–77
26. Кузнецов, В. М. Производственный коллектив: содержание и формы экономической деятельности / В. М. Кузнецов. — М.: Политиздат, 1985. — 320 с.
27. Стримулин, С. Г. Очерки социалистической экономики СССР / С. Г. Стримулин. — М.: Госполитиздат, 1959. — 419 с.
28. История рабочих Ленинграда. 1703–1965. / ред. коллегия: А. Р. Дзенискевич и др. — Ленинград: Наука, 1972. — Т. 2. — 460 с.

29. Земсков, В. Н. Спецпоселенцы (по документам НКВД-МВД СССР) [Электронный ресурс] / В. Н. Земсков — 1990 г. — Режим доступа http://ecsocman.hse.ru/data/680/927/1216/1_Zemskov.pdf (дата обращения: 10.10.2016)
30. Большая Советская энциклопедия Т. 12 с. 426–427
31. Иванова, Г. М. История ГУЛАГа 1918–1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты / Г. М. Иванова; Ин-т рос. истории РАН. — М.: Наука, 2006. — 438 с.
32. Неймер, Ю. Л. Из стабильности в кризис: исслед. и публицистика социолога в СССР, Украине и США / Ю. Л. Неймер. — М.: КноРус, 2004. — 543 с.
33. Богданов, С. В. Коллективные трудовые конфликты в СССР в 1930–50-х гг.: причины возникновения, формы протекания, способы разрешения / С. В. Богданов // Историко-экономические исследования. — 2008. — № 1. — с. 58–80
34. Вопросы труда в цифрах: Стат. справочник за 1927–1930 гг. / Народный Комиссариат труда СССР. — М.: Гос-трудиздат, 1930. — 95 с.
35. Труд в СССР: Стат. справочник / Госкомстат Т 78 СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302 с.
36. Бляхман, Л. С. Производственные Коллективы. В помощь руководству. / Л. С. Бляхман. — М.: Политиздат, 1978. — 192 с.
37. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов по специальности «Социология» [Электронный ресурс] / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 485 с. — Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=282> (дата обращения: 10.10.2016)
38. Промышленность СССР [Текст]: Стат. сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Статистика, 1964. — 495 с.
39. Народное хозяйство СССР [Текст]: Статистический сборник / Центр. стат. упр. при Совете Министров СССР. — М.: Гос. стат. изд-во, 1964. — 889 с.
40. Народное хозяйство СССР в 1988: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1989. — 625 с.
41. Народное Хозяйство СССР в 1990 г.: Статистический ежегодник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1991. — 752 с.
42. Труд в СССР: Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 302 с.
43. Нуреев, Р. М. Командная экономика в индустриальную эпоху (на примере СССР) / Р. М. Нуреев // Terra Economicus. — 2012. — № 4. — с. 115–138
44. Темницкий, А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований / А. Л. Темницкий // Мир России. — 2006. — № 2. — с. 79–107.
45. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред. А. Ю. Союмонов. — М.: Политиздат, 1992. — 543 с.
46. Промышленность СССР. Статистический сборник / Госкомстат СССР. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 286 с.
47. Народное хозяйство СССР, 1922–1982: Юбил. стат. ежегодник / ЦСУ СССР. — М.: Финансы и статистика, 1982. — 623 с.
48. Клейнер, Г. Б. Эволюция и реформирование промышленных предприятий: 10 лет спустя / Г. Б. Клейнер // Вопросы экономки. — 2000. — № 5. — с. 62–74
49. Промышленность России 2002: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002. — 453 с.
50. Россия в цифрах. 2016: крат. стат. сб. / Росстат — М., 2016. — 543 с.
51. Московская, А. А. Кадровые стратегии промышленных предприятий: по результатам выборочных обследований [Электронный ресурс] / А. А. Московская // Теория и практика управления. — 2003. — № 3. — Режим доступа: http://vasilieva.a.narod.ru/18_3_03.htm (дата обращения: 10.10.2016)
52. Максимов, Б. И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х годов. / Б. И. Максимов. — СПб.: Наука, 2004. — 277 с.
53. Труд и занятость в России. 2001: статистический сборник / Госкомстат России. — М., 2002—580 с.
54. Гурков, И. Б. Практика управления человеческими ресурсами в российских подразделениях международных компаний в 2014 г. / И. Б. Гурков, Е. Б. Моргунов // Организационная психология. — 2015. — № 3. — С. 68–84
55. Российский статистический ежегодник. 2015: Стат. сб. / Росстат. — М., 2015. — 728 с.
56. Клейнер, Г. Б. Реиндустриализация, ресайентизация, реинституционализация — ключевые задачи экономического возрождения России / Г. Б. Клейнер // Экономическое возрождение России. — 2015 — № 4 (46). — С. 34–39.
57. Новый век — новая индустриализация (2011) [Электронный ресурс] / Астахова А. // национальный исследовательский университет «Высшая школа экономки». — 2011. — 20 мая. — Режим доступа: <http://opesc.ru/1358949.html> (дата обращения: 10.10.2016).

58. Соповещание по вопросам социального положения 2011 г [Электронный ресурс]. — 2011. — апрель. — Режим доступа: https://www.itv.ru/news/2011/04/27/128510-prezident_rf_raskritikoval_vlasti_podmoskovnogo_lytkarino_za_vozvedenie_potyomkinskih_dereven (дата обращения: 10.10.2016)
59. Труд и занятость в России. 2015: Стат.сб./Росстат. — М., 2015. — 274 с.
60. Темницкий, А.Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А.Л. Темницкий, О.Н. Максимова // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — с. 13–23
61. Максимов, Б. И Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия / Б.И. Максимов // Мир России. — 2002. — № 3. — С. 96–121
62. Темницкий, А.Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда / А.Л. Темницкий, Г.П. Бессокирная // Мир России. — 2013. — № 3. — С. 115–151.
63. Шиняева, О.В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду / О.В. Шиняева, Т.В. Артемьева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. — 2013. — № 3 (27). с. 100–112.
64. Кови, С. Миссия организации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/kovi/2/j69.html (дата обращения: 08.10.16).
65. Проблемы стратегического государственного планирования и управления в современной России: материалы постоянно действующего научного семинара. — М.: Научный эксперт, 2011. — Режим доступа: [http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vur_5\(43\).pdf](http://rusrand.ru/files/13/07/26/130726025630_Gos_upr_vur_5(43).pdf) (дата обращения: 08.10.2016).
66. Экономика и жизнь. 1992. № 6. № 13.

Роль государственной поддержки банковского кредитования АПК в России

Оськина Евгения Валерьевна, магистрант
Тюменский государственный университет

Агропромышленный комплекс в экономики любой страны является одним из приоритетных направлений. Развитие данного направления обеспечивает в стране продовольственную безопасность и стимулирует рост экспорта продуктов питания, что благоприятно сказывается на уровне жизни населения.

При этом АПК является наиболее рисковым и, как правило, малорентабельным объектом для инвестиций. Причиной этого являются сезонность, высокий уровень зависимости от внешних факторов, таких как погодные условия, спрос на рынке сбыта, качество семян для посадки, а так же изношенность основных производственных средств.

Малодоходность комплекса вынуждает государство к реализации программ поддержки развития АПК, которые осуществляется в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы в форме предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации по следующим направлениям:

1. Возмещение части затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей на уплату страховой премии
2. Возмещение части процентной ставки по кредитам и займам
3. Государственная поддержка отраслей животноводства
4. Государственная поддержка отраслей растениеводства

5. Оказание несвязанной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям в области растениеводства

6. Государственная поддержка малых форм хозяйствования

7. Государственная поддержка экономически значимых региональных программ

8. Техническая и технологическая модернизация, инновационное развитие

9. Возмещение части прямых понесенных затрат на создание и модернизацию объектов АПК

10. ФЦП «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года»

11. ФЦП «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014–2020 годы»

Целями Государственной программы на период до 2020 г. являются:

1. повышение конкурентоспособности российской сельскохозяйственной продукции на внутреннем и внешнем рынках на основе инновационного развития АПК, оптимизации его институциональной структуры, создания благоприятной среды для развития предпринимательства, повышения инвестиционной привлекательности отрасли;
2. обеспечение продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации;
3. обеспечение финансовой устойчивости товаропроизводителей АПК;

4. воспроизводство и повышение эффективности использования в сельском хозяйстве земельных и других природных ресурсов, экологизация производства;
5. устойчивое развитие сельских территорий.

Общий объем финансирования мероприятий Государственной программы в 2013–2020 годы составит за счет средств федерального бюджета 3 573 379 866,50 тыс. руб. Рассмотрим в таблице 1 средства, поступающие из бюджета по годам.

Таблица 1. Сумма средств поступающих из федерального бюджета на Госпрограмму развития АПК на 2013–2020 г.

Год	Сумма, тыс. руб.
2013	189 229 107,51
2014	221 257 793,30
2015	240 069 518,21
2016	254 148 824,58
2017	271 121 839,50
2018	290 294 199,07
2019	311 778 479,25
2020	335 173 176,20

За период реализации с 2013–2015 г. государственных программ, согласно данным, представленным на официальном сайте статистики [1] улучшилась экономика сельскохозяйственных организаций, обеспечен рост валовой продукции сельского хозяйства и производства пищевых продуктов, активизировалась работа по социальному развитию сельских территорий. Благодаря значительным инвестиционным вложениям и использованию инновационных технологий существенно возросли темпы восстановления производства свинины, а по мясу птицы — превышен его дореформенный уровень.

Вместе с тем, проблемы экономического развития АПК сохраняются. Мировой финансовый и экономический кризис, начавшийся в 2008 г., а также засуха в 2010 г., охватившая 43 субъекта Российской Федерации, в которых сосредоточено более 60 % посевных площадей страны, негативно отразились на инвестиционном климате в агропромышленном комплексе, динамике развития сельскохозяйственного производства.

За счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации, направляемых на цели поддержки определенных подотраслей сельского хозяйства, предполагается снизить затраты и повысить уровень рентабельности, что позволит ежегодно увеличивать объемы производимой продукции, наращивать производство, вытеснять экспортную продукцию и формировать благоприятную среду для привлечения инвесторов.

АПК можно характеризовать сильной зависимостью от заемных вложений, поэтому, огромное значение в развитии сельскохозяйственного производства имеет банковская поддержка, как основной источник финансирования. Следовательно, наиболее востребованной программой государственной поддержки является возмещение процентной ставки по кредитам и займам. К данной программе относятся следующие подпрограммы:

1. Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на развитие растениеводства, переработки и развития инфраструктуры и логистического обеспечения рынков продукции растениеводства

2. Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на развитие животноводства, переработки ее продукции, развития инфраструктуры и логистического обеспечения рынков продукции животноводства

3. Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на строительство и реконструкцию объектов мясного скотоводства

4. Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на строительство и реконструкцию объектов молочного скотоводства

5. Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие животноводства, переработки и реализации продукции животноводства

6. Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие растениеводства, переработки и реализации продукции растениеводства

7. Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие молочного скотоводства

8. Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на переработку продукции растениеводства и животноводства в области развития оптово-распределительных центров

9. Возмещение части процентной ставки по долгосрочным, среднесрочным и краткосрочным кредитам, взятым малыми формами хозяйствования

10. Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие селекционно-генетических и селекционно-семеноводческих центров в подотраслях животноводства и растениеводства

При кредитовании сельхозпроизводителей господдержка оказывается заемщику напрямую, банк в процессе субсидирования участия не принимает.

Схема получения субсидии на возмещение затрат по обслуживанию кредита выглядит следующим образом:

1. Заемщик получает кредит.
2. Расходуем полученные средства на цели, указанные в кредитном договоре.
3. Документально оформляет все произведенные расходы.
4. Подтверждает целевое использование кредита.
5. Сдает пакет документов, включающий также документы, которые подтверждают целевое расходование средств, в органы местного самоуправления.
6. Оплачивает проценты и основной долг в банке.

7. Делает расчет субсидий, который вместе с документами, подтверждающими факт оплаты кредита, передается для получения субсидий.

8. Получает субсидии.

Размер государственной помощи зависит от формы собственности заемщика (фермерское хозяйство или юридическое лицо), период кредитования и целей заимствования средств.

В 2016 году предусмотрены лимиты на оказание помощи в возмещении процентной ставки по кредитам и займам в следующем объеме:

Таблица 2. Объемы финансирования и распределения средств на государственную поддержку АПК в 2016 г.

Направление государственной поддержки	В т. ч. за счет средств, тыс. руб.		
	Всего	Федеральный бюджет	Бюджет субъекта РФ
Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на развитие растениеводства, переработки и развития инфраструктуры и логистического обеспечения рынков продукции растениеводства	15 176 295	12 590 188	2 586 107
Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на развитие животноводства, переработки ее продукции, развития инфраструктуры и логистического обеспечения рынков продукции животноводства	33 465 975	28 692 539	4 773 437
Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на строительство и реконструкцию объектов мясного скотоводства	6 333 090	5 979 239	353 851
Возмещение части процентной ставки по инвестиционным кредитам (займам) на строительство и реконструкцию объектов молочного скотоводства	7 579 358	5 915 405	1 663 953
Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие животноводства, переработки и реализации продукции животноводства	3 340 261	2 375 442	964 819
Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие растениеводства, переработки и реализации продукции растениеводства	8 536 235	7 253 611	1 282 624
Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие молочного скотоводства	1 666 485	1 375 740	290 745
Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на переработку продукции растениеводства и животноводства в области развития оптово-распределительных центров	2 373 586	1 686 730	686 856
Возмещение части процентной ставки по долгосрочным, среднесрочным и краткосрочным кредитам, взятым малыми формами хозяйствования	2 980 570	2 301 269	679 301
Возмещение части процентной ставки по краткосрочным кредитам (займам) на развитие селекционно-генетических и селекционно-семеноводческих центров в подотраслях животноводства и растениеводства	-	-	-
Итого по направлению	81 451 856	68 170 163	13 281 693

Заемщик может выбрать кредитующий банк без каких-либо ограничений и, при соблюдении условий про-

граммы господдержки обратиться за предоставлением субсидии.

Большой опыт кредитования сельскохозяйственного сектора имеют Россельхозбанк и Сбербанк. Эти банки реализуют специальные кредитные программы для аграрной отрасли и готовы учитывать специфику сельскохозяйственного производства. Как правило, по этим причинам и процент одобрения кредитов для аграриев в «профильных» банках выше.

Основные вопросы предоставления субсидий регламентированы Постановлением Правительства РФ от 28.12.2012 № 1460 «Об утверждении Правил предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на возмещение части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в российских кредитных организациях, и займам, полученным в сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативах». Возмещение затрат заемщику проводится в рамках региональных государственных программ и регламентируется также нормативными актами субъектов федерации.

Динамика развития АПК на период до 2020 г. будет формироваться за счет нескольких факторов, ос-

новными из которых являются принятые за последние годы меры по повышению устойчивости агропромышленного производства, и, с противоположным эффектом, сложная макроэкономическая обстановка, последствия кризиса.

Среднегодовой темп роста валовой продукции сельского хозяйства в период до 2020 г. должен составить не менее 2,4–2,5 %, производства пищевых продуктов — 4,3–5,0 %. Более высокие темпы намечены по группе мяса и мясопродуктов, молока и молокопродуктов, плодоовощной продукции. Уровень использования производственных мощностей достигнет 85 %.

Прогнозируемые объемы производства продукции сельского хозяйства и пищевых продуктов по большинству их видов позволят (с учетом допустимого импорта) обеспечить питание населения страны по рациональным нормам (кроме молока, плодов и фруктов) и таким образом приблизиться к решению основных задач, определенных Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации.

Литература:

1. Статистика: средства поступающие из федерального бюджета на Госпрограмму развития АПК на 2013–2020 г. // gks.ru. URL: gks.ru//214apk/edfsw142/ (дата обращения: 15.10.2016).
2. Тарханова Е. А., Бабурина Н. А. Кредитный риск в системе управления рисками в банковской деятельности // Молодой ученый. — 2014. — № 6 (65). — С. 499–51.
3. Тарханова Е. А., Бабурина Н. А. Современные тенденции развития банковской системы России: Аналитический аспект // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 10 (51). — С. 271–277.

Организация разработки нового продукта

Перевезенцева Екатерина Дмитриевна, студент
Карцева Наталья Станиславовна, ассистент;
Бачинский Александр Геннадьевич, студент;
Батанова Марина Владимировна, студент;
Тольяттинский государственный университет

Для того, чтобы реализовать инновационный процесс можно следовать одной из трех известных методик:

- 1) последовательная форма организации работ;
- 2) параллельная форма организации работ;
- 3) интегральная форма организации работ.

Рассмотрим каждую из них.

Последовательная форма организации работ или же традиционная, т. к.:

1. На нее не влияет степень распада научно-технической, производственной и сбытовой деятельности в объеме предприятия.

2. Возникла намного раньше других форм. Придерживаясь данной формы процесс нововведений будет реализовываться в несколько этапов, сохраняя строгую очередность

работ, которые выполняются на функциональных подразделениях предприятия. Последовательность типов и этапов работ зависит от технологии НИОКР.

Проводимые работы каждого этапа имеют строгий регламент, который включает в себя конкретное задание, после завершения которого идет прием результатов в соответствие с выданным заданием. После завершения любого этапа работы передаются в следующее подразделение. В момент передачи руководством может быть принято решение, как о продолжении работ, так и об их завершении. У последовательной организации работ есть свои плюсы и минусы.

Основным преимуществом этого метода считается сокращение финансовых рисков, связанных с процессом

нововведений, ведь каждый этап позволяет провести оценку и внести соответствующие коррективы или остановить работы, если это необходимо. Помимо этого, становится проще контролировать процесс работ, т.к. каждый этап осуществляется по одной и той же схеме без смены подразделения.

Недостатками данного метода считаются:

- 1) усложнение процесса внесения усовершенствований, и ликвидации изъянов на завершённых этапах. В зависимости от этапа, на котором обнаружены недостатки, стоимость их устранения может существенно возрасти;
- 2) увеличение сроков производства новой продукции (т.к. руководство должно рассмотреть результаты и принять решение о продолжении следующих работ каждого этапа);
- 3) на успех процесса нововведений влияет качество и эффективность согласованности между задействованными подразделениями, при последовательной организации работ это сложно осуществить;

Далее обратимся к параллельной форме организации процесса инноваций. При использовании данной методики работа каждого этапа происходит независимо от предыдущего этапа и начинается еще до завершения предыдущего. Возможна организация работ смежных этапов в разных подразделениях в одно время. При этом оценивать работы того или иного этапа и принимать решения о том, продолжать или прекращать дальнейшие работы необходимо после окончания соответствующего этапа. Данная форма дает возможность уменьшить сроки процесса инновации, но при этом возрастают риски в необходимости дополнительных затрат, если руководство решит прекратить работы. Предприятию приходится платить за выполненный этап, а также за уже запущенный следующий этап. Параллельная форма организации процесса инноваций похожа на последовательную, но различием является сокращение сроков реализации работ, которые могут привести к дополнительным затратам.

Ну и наконец рассмотрим интегральную форму организации процесса инновации. Интегральная организация работ называется также метод совместной разработки или совместного конструирования, и, кроме того, метод параллельного проектирования. При использовании этой методики практически все виды работ, которые относятся к созданию новой продукции происходят в одно время. Для того, чтобы реализовать такую форму организации создают комплексную бригаду (группу), в которую входят конкретные специалисты, которые необходимы, чтобы выполнить определенный комплекс работ. Проект инновации в такой ситуации представляет собой непоследовательность этапов, которые реализуются различными подразделениями предприятия, а комплексный проект, который имеет единое руководство, которое в свою очередь решает конкретные проблемы. Также преимуществом становится возможность в полном объеме использовать возможности всех

разработчиков проекта, которые объединены в целевую проектную группу.

Эксперты считают, что использовать интегральную организацию процесса инновации выгодно для сокращения длительности проведения НИОКР на 30–50 % и уменьшения числа вносимых в проект поправок при его осуществлении, а также для сокращения времени выпуска новой продукции и на рынок. Интегральная организация работ способствует созданию внутреннего климата на предприятии, который в свою очередь дает начало росту творческой инициативы и производительности труда.

Формы организации научно-технической деятельности

В настоящее время появляется все больше устойчивых механизмов организации научно-технической деятельности, которые отражают совокупность особенностей интеграции науки и производства, важнейшими из которых являются: направление исследований и разработок на потребности рынка; увеличение влияния рыночных факторов и рыночной конъюнктуры на установление целей и стратегий предприятия.

Организация и управление научными исследованиями могут быть представлены разными формами, например, в виде:

1. Государственных научно-технических центров (институтов, конструкторских бюро, специальных конструкторских бюро и др.).
2. Государственных научно-технических программ.
3. Независимых научно-технических организаций (научно-технических центров, научных лабораторий, венчурных компаний и др.).
4. Внутри фирменных научно-технических центров.
5. Научно-технических филиалов и дочерних научно-технических компаний промышленных фирм и ТНҚ.
6. Внутри фирменных сетей научных подразделений (подразделений НИОКР).
7. Научно-технических (творческих) коллективов по программам и проектам.
8. Технопарков.
9. Корпораций научных и технических коллективов типа «вуз — завод», «университет — фирма» и других.

Разработку инноваций для отдельных видов продукции реализуют в виде новых поколений такой продукции. Она включает в себя новые, отличающиеся характеристики и качество. У каждого последующего поколения меньшая продолжительность жизненного цикла, но при этом больший поток информации, который сопровождает создание новой продукции, также появляется возможность параллельно выполнять работы по новациям новых поколений.

Реализацию инновационной деятельности чаще всего осуществляют в виде конкретных инновационных (инвестиционных) проектов. Таким проектом может являться: дело, деятельность, мероприятие, которое предлагает осуществить комплекс определенных действий, которые обеспечивают получение новых результатов, достижения новых целей, также проектом может быть система организацион-

ных, правовых, методических, расчетных, теоретических и финансовых правил и документов, которые необходимы для того, чтобы осуществить целенаправленные действия для развития предприятия и обеспечить его конкурентоспособность в условиях между народной интеграции рынка.

Новшеством 80х годов стало создание и развитие интегрированной системы управления процесса инновации, который выделился на фоне общего процесса управления производством и выпуском традиционного продукта. Переход к новой системе управления подразумевает выделение проблематики инновационного процесса и превращение его в самостоятельный объект исследований.

Развитие интегрированной системы управления инновационным процессом

Под управлением ново введениями понимают совокупность главных функций планирования, направленных на решение специфических проблем, связанных с поиском идеи, разработкой и внедрением нововведений, которые будут обеспечивать конкурентоспособность предприятия в течение всего периода его жизни.

Со сферой управления инновациями связаны все стороны производственной деятельности предприятия, которые направлены на получение выгоды (прибыли) или финансового эффекта: научные исследования и разработки (НИОКР), производство, сбыт, финансирование работ, информационное обеспечение, обмен технологиями и т. д.

Для успешного управления инновационными процессами необходимо решить следующие задачи:

Проанализировать рынок для выявления необходимых новаций, включая выявление: желаемого спроса на новую продукцию в части их качества, потребительской характеристики и уровня цен, условий поставок и обслуживания; взаимосвязи и взаимозаменяемости с существующей продукцией; целевых групп (сегментов рынка) для новой продукции и стратегии ее продвижения на рынке.

Составить прогнозы о жизненных циклах новых продуктов и необходимых мероприятий по их созданию, производству и сбыту этого продукта в течение его производства.

Выявить системы сбыта новой продукции.

Провести SWOT-анализ условий обеспечения ресурсов, которые необходимы для производства. (материалов, полуфабрикатов и комплектующих изделий, в том числе доступность этих ресурсов и конъюнктура рынков ресурсов).

Определить субподрядчиков, которые помогут осуществить освоение и необходимые поставки оборудования и оснастки, а также кооперированных поставок деталей, узлов и полуфабрикатов, в том числе определить степень и форму их участия в реализации инноваций (партнерство, создание совместных производств и др.).

Проработать взаимодействие с конкурирующими фирмами при освоении технически сложной и (или) рискованной продукции.

Оценить и проанализировать затраты и выгоды вариантов инноваций и их запуска, учитывая реальную и прогнозируемую рыночную конъюнктуру.

Оценить эффективность нововведений в определенные нововведения и планирование инноваций как инвестиционных проектов, учитывая альтернативные варианты инвестиций в иные проекты.

Проанализировать ожидаемые риски и неопределенности. Определить средства и методы их минимизации и управлениями.

Исследовать технологический уровень конкретных инноваций и возможностей передачи (заимствования) технологий в процессе производства, освоения, размещения и поддержания минимального уровня продаж на рынке.

Определить организационную форму проведения работ создания, освоения и производства, а также сбыта новой продукции.

В случаях, когда нововведение является технологией, организацией производств и процессом управления, управление нововведениями направлено на решение проблемы, аналогичной проблеме обеспечения производств и сбыта продукции при внедрения новой продукции. Дополнительно в таких случаях рассматривают вопрос возможности насыщения рынка существующим продуктам с помощью более производительных технологий и организационных нововведений.

В практике функционирования ведущих фирм в развитых странах наблюдается, что их успехи связаны с разработкой интегрированных систем управления инновациями.

В понятие системы управления входит создание структуры инноваций и сопутствующих культур управления инновациями, основным направлением технологического развития и совершенствования производства предприятия (корпорации) является создание нового продукта и интеграция его в общий стратегический план его развития.

Политикой роста компании непосредственно является постоянная перспектива инноваций, включающая в себя необходимость создавать новую продукцию и новые совершенные методики по производству и управлению; диверсифицировать деятельность и проникать в новые сферы бизнес-сообщества и на рынки. Для этого нужно децентрализовать управление творческими деятельностями, использовать принципы малого бизнеса, учитывая рискованный капитал, перемещающийся из сферы независимых рисков фирм и фондов рискованных капиталов в сферу интересов и деятельности промышленных компаний.

На сегодняшний день одним из главных методов для того, чтобы сохранить активность и стабилизировать позиции ведущих фирм является усовершенствование инноваций.

Для реализации данной политики необходимо следовать главным принципам, а именно:

- 1) создать внутренний климат и условия, которые стимулируют творческий поиск и освоение инноваций;
- 2) нацелить инновационный процесс на нужду потребителей и сформировать дополнительный спрос;
- 3) интегрировать и подчинять приоритетные направления новаторской политики для достижения стратегических целей и конкретных задач, которые

обеспечивают успех предприятия в краткосрочной и долгосрочной перспективе;

- 4) ускорить процесс «исследование — производство — сбыт», в том числе сократив число уровней управления инновационными процессами;
- 5) максимально сократить сроки разработок и внедрений инноваций, организации инновационных процессов, используя непоследовательную схему («эстафетный принцип»), а максимально возможное параллельное решение конкретных инновационных задач создания, организации производства и сбыта новой продукции.

Подразделения развития новой продукции

Основной задачей инновационных систем управления является создание более гибких и комплексных систем планирования, координации и стимулирования нововведений, которые направлены на развитие компании, в том числе ускорить разработку и внедрение нового продукта, специализируясь на работах в рамках новаторского процесса.

На практике реализовать это можно рассредоточив службы и отделы, которые осуществляют реализацию технической политики и управление инновациями, на различные уровни организационных (управленческих) структур и внедрив отлаженную систему их взаимодействия и контроля. Данный подход дает возможность добиться наиболее высокого уровня специализации производственных отделений и других структурных подразделений предприятия и предполагает раздельное планирование и финансирование нового продукта и новых видов производимой продукции. Этот подход широко распространяется и продолжает эффективно функционировать во многих лидирующих компаниях.

Отрасли, связанные с наукой, перешли к новым интегрированным системам управления процессами нововведений, которые рассматривают их как самостоятельные объекты управления.

Для управления нововведениями данным способом необходимо:

- 1) создать на высших уровнях управления компанией специализированные формирования и подразделения, например, советы, комитеты или рабочие группы, занимающиеся разработкой научно-технической политики (инновационной политики) предприятия, корпорации;
- 2) создать центральные службы новой продукции;
- 3) выделить целевые проектные группы по разработке нового продукта;
- 4) повысить роль подразделений НИОКР, которые охватывают производственные отделения, научные лаборатории и научные центры, которые занимаются деятельностью нововведений;
- 5) повысить уровень образования на венчурных подразделениях и фондах стимулирования деятельности инноваций;

6) организовать консультационную помощь в области инноваций;

7) создать специальные отраслевые лаборатории, связанные с проблемами освоения новых технологий.

Создание советов, комитетов и рабочих групп, занимающихся разработкой технической политики, обычно осуществляется крупными корпорациями и ТНК, которые выпускают наукоемкие продукты. На них, как правило, возлагают выявление стратегического направления инноваций и разработку конкретных предложений для принятия решения советом директоров фирмы. Такие формирования состоят из руководителей центральных служб НИОКР и маркетинга, а также руководителей производственных отделений и дочерних компаний.

Координацией работ отдельно взятых подразделений, которые готовят предложения и организуют осуществление инноваций обычно занимается комитет по планированию новой продукции в рамках осуществления единой стратегии по инновациям и технической политики фирмы.

Центральным службам новой продукции необходимо разработать техническую политику, контролировать и координировать инновационную деятельность, проводимую подразделениями предприятия, а также способствовать и ускорять процессы передачи и выпуска инноваций в производственные отделения фирмы.

Подразделения новых продуктов создают в виде самостоятельных специализированных отделов компании, чтобы осуществлять непосредственную координацию всей деятельности нововведений, используя закрепленные направления, а также согласовывать цели и направления его технического развития, разрабатывать планы и программы деятельности инноваций, следить за созданием и внедрением нового продукта и рассматривать проекты новых продуктов.

Проектно-целевые группы НИОКР и производства нового продукта — это самостоятельные хозяйственные подразделения, которым необходимо обеспечить комплексное выполнение работ, связанных с созданием, внедрением и серийным производством конкретной новой продукции или осуществлением конкретных проектов. Эти группы относятся к среднему уровню управления и подчиняются высшему руководству предприятия. Создание целевых групп осуществляется на временной или постоянной основе сроком от 2–3х до 10ти и более лет. Зачастую такие группы возглавляют непосредственные авторы инноваций. Обычно действия этих групп не согласовываются с другими подразделениями предприятия. Кроме того, происходит создание временных коллективов, чтобы решать конкретные инновационные задачи.

Новой формой организации инновационных процессов являются центры развития. Главный элемент такой организации — это самостоятельное хозяйственное подразделение, которое не имеет отношения к основной деятельности предприятия. На оплату влияет коммерческий результат этой деятельности. Коммерческие риски и неудачи, кото-

рые свойственны процессу у инноваций в сфере производства и сбыта, не подвергаются административным санкциями штрафам.

Более важную роль теперь играют отделы НИОКР в производственных отделениях в интегрированной системе. Теперь они отвечают не только за поиски идей и разработку новых продуктов, но и за их быстрое подведение к стадии производственного освоения, коммерческого производства и сбыта. В связи с этим происходит увеличение объема финансирования этих подразделений, который достигает 3–10% от объема продаж продукции соответствующего производственного отделения.

Венчурные подразделения организуются крупными предприятиями, в корпорациях, используя собственный венчурный (рисковой) капитал. Венчурные компании, достигая успеха поглощаются более крупными организациями или устанавливают с ними долгосрочные межфирменные связи.

Централизованные инвестиционные фонды предприятия (корпорации) способствуют развитию и увязке инновационных проектов и общей стратегии, которая направлена на обеспечение его долговременного успеха.

Фондам стимулирования инноваций в производственных отделениях необходимо повышать конкурентоспособность продукции и эффективность производственно-сбытовой деятельности отделений в целом, активизируя инновационные процессы по закрепленным направлениям деятельности, а также в области организации и управления разработкой, производством и сбытом продуктов (услуг).

Консультационные и аналитические группы создаются на предприятиях, в корпорациях, в них входят специалисты по широкому кругу вопросов: исследований, разработок, производства и сбыта новых продуктов, менеджмента и по другим специальным (функциональным) вопросам бизнеса.

Специфика и опыт внедрения интегральной организации инновационного процесса в фирмах США и Японии

Внедрив интегральную организацию работ в уже сформированные подразделения, которые занимаются созданием нового продукта (отделения или отделы разработки новой продукции, проектно-целевыми группами), появляется возможность также разработать процедуры контроля за ходом процесса нововведений, а также перераспределить роли и функции участников целевых проектных групп (комплексной бригады).

Проанализировав деятельность комплексных бригад предприятий США и Японии можно сделать вывод, что организовать эффективное сотрудничество между специалистами и руководителями в рамках многопрофильной комплексной бригады (проектной целевой группы) — достаточно сложная задача.

Для того, чтобы обеспечить успех деятельности такой группы необходимо организовать и реализовать ее работу как коллективный рабочий орган предприятия по созданию и внедрению конкретного нововведения (проекта).

Невозможно быстро перейти к интегральной организации. Во время перехода руководство фирмы сталкивается с изменениями своего стиля управления и рядом дополнительных серьезных обязательств по стимулированию необходимых перемен. При переходе к многофункциональной проектной группе (смешанному временному подразделению разработки нового продукта) системе вознаграждений нужно в большей мере быть ориентированной на достижение общих результатов группы в целом (реализация проекта в срок, удовлетворение все более обходящим требованиям соответствующих функциональных подразделений, соблюдение всех иных ограничений технических условий). Хорошо выполнив работу вознаграждение может получить весь временный коллектив. Благодаря новой системе вознаграждения происходит ориентация специалистов и руководителей на необходимость изменить свои цели и оптимизировать создаваемые инновации, чтобы достичь успеха проекта в целом.

В американских корпорациях при формировании смешанных целевых групп чаще всего используется система организации работ. В то время, как японские предприятия уделяют больше внимания личностной стороне процесса разработки новой продукции, и на их успех по большей части влияет мотивация членов проектных групп (их называют также комплексными бригадами). В это же время японские фирмы широко используют комплексный подход к инновационной деятельности, их службы разработки новых продуктов чаще всего охватывают всю сферу инновационного процесса в деятельности предприятия.

Формируя целевые проектные группы (смешанные или комплексные бригады) необходимо в их состав включать определенную категорию участников: исследователей, разработчиков, экспертов консультантов, спонсоров, руководителей (входящих в состав группы), руководителей фирм и административный состав, который контролирует и обеспечивает инновационный процесс.

Исследователям предоставляют возможность поучаствовать в работе групп (бригад) на начальном этапе реализации проекта. Им необходимо определить новые подходы к созданию новой продукции или использовать уже имеющиеся или разрабатываемые технологии. Выполняя свою работу исследователям дают свободу выбора, в то время как другим участникам инновационного процесса важно учитывать множество ограничений (затраты, сроки, качество и др.).

Разработчикам в инновационном процессе достается решающая роль, ведь именно они создают из идеи товар. Чтобы успешно выполнить поставленные задачи разработчикам нужно добиться сотрудничества с исследователями и экспертами-консультантами. Для этого необходимо обеспечить привлечение разработчиков к исследованиям и хорошо, если среди исследователей специалистов есть те, кто пользуется авторитетом среди разработчиков. Чтобы достичь успеха проекта нововведений важно эффективно управлять общением и отслеживать обмен информации

между исследователями и разработчиками, а также между разработчиками и экспертами-консультантами.

Эксперты — консультанты числятся в составе группы (бригады) на временной основе. Становятся ими штатные специалисты фирмы, организовывающие производство, маркетинг, сбыт, финансовые и другие вопросы. С привлечением экспертов-консультантов к активному участию в инновационном процессе возрастают шансы проекта на успех.

Спонсор организывает взаимодействие между руководством фирмы и проектной группой (бригадой). Он помогает вовлекать в инновационный процесс необходимых руководителей подразделений и защищает проект от неоправданных нападков своим авторитетом. Спонсором обеспечивается поддержка членам проектной группы, если возникает конфликт, а также создается устойчивость интегральной организации инновационного процесса в целом. Спонсор не осуществляет непосредственное руководство проектом, но его поддержка может быть решающей.

Обязанности спонсора, обычно ложатся на сотрудника фирмы, но он также может являться и специалистом со стороны, но его авторитет и организаторские способности должны позволять ему защищать проектную группу от нападков других служб предприятия.

Руководители, которые входят в состав проектной группы (бригады), непосредственно управляют процессом инноваций. Они отвечают за организацию работы проектной группы и могут быть назначены из числа сотрудников, которые имеют необходимые технические знания и организаторские способности. Продолжительность времени принятия решения проектной группой прямо пропорциональна количеству руководителей, которые входят в ее состав. С увеличением числа руководителей возрастает риск возникновения конфликтов в повседневном управлении деятельностью проектной группы (смешанной бригады).

Высшим руководителям следует обеспечить выполнение вопросов стратегического управления: распределить ресурсы, сформулировать цели фирмы, определить задачи подразделениями т.д. Относительно к работе проектных групп основное внимание высшего руководства направлено на обеспечение достижения целей создания нового продукта в соответствии с поставленными ранее задачами и действующими на фирме требованиями и нормами, которые предъявляются к качеству, документации и т.д., а также взаимодействие групп (бригад) с прочими подразделениями в рамках реализации инновационного процесса. Высшее руководство может составить грамотную оценку значению создаваемой продукции для предприятия, учитывая сравнение его с другой продукцией этого же предприятия и предприятий конкурентов. Деятельность высшего руководства в составе проектной группы (бригады) очень важна и полезна. Однако, если в работе одновременно участвует большое количество (более двух) руководителей, то это практически нейтрализует все преимущества интегральной организации инновационного процесса.

Административным персоналом выполняются определенные функции, связанные с администрированием и контролем, направленные на реализацию инновационного процесса. Не посредственного влияния на результаты проекта административный персонал не оказывает, но в результате его действий может быть создана отрицательная деловая и творческая атмосфера в группе (бригаде). Присутствия административного персонала не избежать. Поэтому для изоляции разработчиков и исследователей от административного персонала предлагается распределить административные дела между руководителями, входящими в состав группы (бригады).

В условиях конкуренции на между народном рынке фирме часто необходимо создавать несколько проектных групп или смешанных комплексных бригад для скорейшего создания видов высоко качественной продукции.

В этом случае возможно применение альтернативных вариантов организационных решений, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки:

- 1) Включить целевые проектные группы (смешанные бригады) в существующую структуру фирмы.
- 2) Создать отделения новой продукции.
- 3) Создать несколько отделов новой продукции.

Деятельность проектной группы (бригады) в существующей структуре создает некую гибкость при внедрении нововведения без серьезной реорганизации управления, но такая форма работ не помогает налаживать деловые контакты и устанавливать атмосферу сотрудничества между группой и подразделениями фирмы, которые необходимы для создания эффективной интегральной организации инновационного процесса. Проектные группы или бригады являются недостаточно большими, чтобы противостоять инерции подразделений фирмы и создать благоприятную атмосферу во взаимоотношениях с ними. Но данную организацию работ используют даже в крупных фирмах.

Создав единое отделение, которое будет обеспечивать создание новой продукции для всей фирмы, можно объединить усилия отдельных групп разработчиков, что приведет к увеличению их общего потенциала и облегчит внедрение новых форм управления инновационным процессом. Но от первоначального эффекта вскоре ничего не останется, отношения нового отделения с другими подразделениями приобретут конфликтный характер, и в большинстве случаев такие отделения исчезают или становятся обычными отделениями фирмы. Избежать этого можно, если отделение, специализирующееся на разработке нового продукта будет иметь размеры (сопоставленные с соответствующим объемом работ), достаточно большие для того, чтобы реализовать собственную стратегию, ведь она рано или поздно будет противоречить стратегии остальной части фирмы.

Поэтому выбирая конкретную альтернативу для реализации инновационного процесса необходимо учитывать объективную оценку масштаба данной деятельности. И зачастую выигрышным может оказаться промежуточное решение, когда целесообразно создать несколько отделов

новой продукции и подчинить каждый из них соответствующему по тематике отделению фирмы.

В отделах новой продукции может эффективно использоваться интегральная организация инновационного процесса, но в них не проводятся исследования (фундаментальные и прикладные). Поэтому зарождение новых идей часто происходит в других (исследовательских) подразделениях фирмы, специалисты которых временно становятся

частью соответствующего отдела, с помощью прикрепления их к целевым проектным группам или смешанным бригадам. Благодаря временной совместной работе происходит установление сотрудничества между исследователями и разработчиками. Потому же принципу участвуют в создаваемых в этих отделах проектных группах или комплексных бригадах и другие участники инновационных проектов (эксперты консультанты, спонсоры, руководители и др.).

Литература:

1. Финансовая глобализация: за и против. Карцева Н. С., Анисимова Ю. А. // Молодой ученый. 2015. № 3 (83). С. 424–426.
2. Методика инновационного проектирования продукта. Шапагатов С. Р., Карцева Н. С., Игнатъева Е. В. // Молодой ученый. 2016. № 3 (107). С. 646–650.

Проблемы и перспективы развития кредитования сельскохозяйственных товаропроизводителей

Петрушина Ольга Вячеславовна, преподаватель;

Замараева Елена Витальевна, магистрант

Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И. И. Иванова

Агропромышленный комплекс, или сокращенно АПК, представляет собой совокупность отраслей, которые связаны с развитием сельского хозяйства, обслуживанием его производства и доведением сельскохозяйственной продукции до потребителя. [1]

Являясь крупнейшим народнохозяйственным комплексом в России, АПК имеет многоотраслевую подсистему, которая отражает взаимодействие сельскохозяйственной отрасли с отраслями национальной экономики по производству техники, переработки и реализации продукции для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Реалии современности демонстрируют тесную зависимость деятельности сельхозтоваропроизводителей от наличия кредитных ресурсов, однако, кредитование данной отрасли в настоящее время не учитывает характерные черты текущего финансового и экономического состояния организаций сельского хозяйства.

В системе кредитования предприятий АПК нами выявлены следующие проблемы:

- уменьшение объемов кредитования сельского хозяйства из-за снижения темпов экономического развития страны и влияния геополитических рисков;
- отсутствие возможности замещения ранее привлекаемых на рынках капитала средств;
- проблемы фондирования новых объемов кредитования АПК по приемлемым ставкам;
- резко возросший уровень кредитных рисков в экономике.

С учетом расслоения уровня жизни сельского населения, расслоения финансово-хозяйственного состояния сельхозпредприятий, деградации аграрного производства необходимо предложить ряд мер по построению сельской кредитной системы, которая в комбинировании с бюджетной поддержкой села может стать главным звеном решения проблемы продовольственной безопасности страны. Необходимо также отметить, что решение проблем, которые возникают при финансовом обеспечении сельскохозяйственного производства и обрабатывающих предприятий требует к себе системного и многовариантного подхода.

Сельское хозяйство, в силу своей специфики, не может функционировать без привлечения заемных средств, в связи с чем, становятся актуальными определение и выбор наиболее приоритетных направлений их вложения.

Необходимо использовать антикризисный менеджмент, позволяющий предотвращать, устранять и снижать неблагоприятное влияние совокупности разнообразных групп факторов на процесс воспроизводства.

Необходимо создание инвестиционного банка кредитования аграрного сектора, основной функцией которого будет выдача сельскохозяйственным организациям долгосрочных инвестиционных кредитов на срок 3–10 лет и ранжирование их по направлениям деятельности, которые будут направлены на повышение объемов производства важнейших, стратегических видов сельскохозяйственной продукции. [4] Однако, придерживаясь подобного мнения, возникает логичный вопрос о результативности деятельности ОА «Россельхозбанк» который согласно возложенной

государством миссии в настоящее время является «главным кредитором аграрного сектора». Анализ существующей системы кредитования сельхозтоваропроизводителей и текущие условия банковского кредитования, нами выявлены направления совершенствования кредитования сельхозтоваропроизводителей со стороны банковского сектора:

- расширение продуктовой линейки кредитования АПК;
- внедрение и развитие в банковской отрасли «коробочного» продукта;
- выявление обоснованных решений об отнесении заемщиков к группе связанных.

В настоящее время для совершенствования кредитования АПК банкам необходимо расширить продуктовую линейку кредитования, в т. ч. разработать дополнительные продукты, которые могли бы быть удобными и смогли бы не только привлечь максимально широкий круг клиентов, но и удовлетворить их потребности. Для этого необходимо предложить сельхозтоваропроизводителю не обычный продукт на стандартных условиях, а «коробочный» пакет финансовых услуг.

Это комплексный продукт, согласно условиям которого, клиент получает скидку на расчетно-кассовое обслуживание, отсюда данный продукт будет стоить дешевле обычного кредитования. Среди большого количества программ коробочных продуктов, клиент сможет выбрать для себя наиболее подходящий, что позволит сэкономить деньги. Также оформление «коробочного» продукта потребует минимально затраченного времени с минимальным количеством документов. В связи с этим, клиент получает экономию по кредитным обязательствам за период действия договора.

Таким образом, можно сказать, что коробочный продукт — это достаточно перспективное кредитования заемщиков, так как является быстрым, эффективным и дешевым, но и банки не останутся в убытке от такого кредитования. Так как для кредитной организации это возможность привлечь широкий круг клиентов.

Связанные заемщики — это организации, для которых изменение финансового положения одной приведет к изменению финансового положения другой, что в дальнейшем создаст условия неисполнения кредитных обязательств перед банком.

В настоящий момент индивидуальные предприниматели и предприятия, находящиеся на упрощенном режиме налогообложения освобождаются от составления бухгалтерского баланса. Поэтому использование в качестве базового показателя для определения уровня связанности заемщиков чистых активов является нецелесообразным. Мы предлагаем для предприятий, ведущих бухгалтерский баланс учитывать чистые активы, а для прочих лиц, не ведущих бухгалтерскую отчетность — выручку. Тем самым, несколько предприятий, имеющих на рынке единственного поставщика (как часто бывает в аграрном производстве) не смогут быть отнесены к группе связанных заемщиков.

Использование предложенного нами критерия оценки связанности позволит сократить размер кредитных обязательств на 12 %.

В настоящее время встречается ситуация, когда фактически деятельностью заемщиков руководит одно лицо, а официально компании ведут самостоятельную финансовую деятельность. Таким образом, возникает неформальная связанность заемщиков. Распространенность подобных ситуаций привела нас к выводу о необходимости изучения неформальных связей. Мы предлагаем ряд методов оценки неформальной связанности заемщиков:

- анализ оборотов по расчетным счетам заемщика;
- анализ структуры выручки и расходов клиента в разрезе покупателей/поставщиков;
- анализ кредиторской и дебиторской задолженности, займов;
- анализ источников погашения долга по кредиту и начисленных процентов;
- совпадения по месту регистрации заемщиков.

Комплексный анализ формальной и неформальной связанности заемщиков позволит сократить кредитный риск банка. Для повышения качества кредитов и предотвращения формирования просроченной задолженности мы предлагаем внедрение в практику банковской деятельности программы лояльности.

Согласно программы лояльности, предлагаемой клиенту, процентная ставка по кредиту за весь период выплат будет уменьшаться на 1 % в будущем периоде, при условии добросовестной оплаты в текущем периоде. Для заемщика является выигрышным вариантом использования данной кредитной программы, так как благодаря снижению текущей процентной ставки в следующем году уменьшится размер выплат по кредитному договору.

Для банка эффективность данной меры исчисляется объемом предотвращенной просроченной задолженности.

В развитии системы кредитного менеджмента необходимо превалирующее обеспечение интересов сельхозтоваропроизводителя, как «потребителя» и «производителя» финансовых ресурсов, а следовательно, необходима разработка адекватных условий для заемщиков в получении краткосрочных и долгосрочных кредитов, которые смогли бы не только привлечь максимально широкий круг клиентов, но и удовлетворить их потребности.

Как показывает мировой опыт, стабилизация ситуации в аграрной сфере возможна только при активном государственном участии. В связи с этим в динамике развития агропромышленного комплекса государству необходимо разработать стратегические направления его развития.

Механизм стабильного развития сельского хозяйства должен быть основан на двух основных принципах:

- рыночный механизм организации воспроизводства, базирующийся на принципах конкуренции, который должен ориентироваться на стабильное и непрерывное поддержание оптимальных темпов воспроизводства в сельском хозяйстве;

- механизм государственного регулирования, поддержания и контроля. Для этого необходимо, чтобы государственное регулирование, поддержка и контроль сельского хозяйства стали основными элементами в организационно-экономическом обеспечении устойчивости воспроизводства.

Следует учитывать сельскохозяйственные риски потери доходов при производстве продукции, связанные с воздействием неблагоприятных событий, последствия которых могут быть минимизированы при адекватном использовании механизмов агрострахования. [3]

Литература:

1. Минаков И. А. Экономика отраслей АПК: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / И. А. Минаков, Н. И. Куликов, О. В. Соколов и др.; под ред. И. А. Минакова. — М.: КолосС, 2012. — 464 с.
2. Матвеев Д. М., Макарова Ю. Ю. Современное состояние и перспективные направления развития сельского хозяйства // Молодой ученый. — 2013. — № 7. — С. 210–213.
3. Яблонская А. Е. Формирование эффективного механизма долгосрочного банковского кредитования для обеспечения устойчивого роста российской экономики. Орел-Пошкус Б. Тернистый путь системы кредитования сельского хозяйства России / Б. Пошкус // Экономика сельского хозяйства России — 2011. — № 2. — С. 27–33.
4. Кибиров А. Я. «Болевые точки» механизма инвестиционного кредитования отечественного аграрного сектора / А. Я. Кибиров, Е. С. Бурых // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. — 2012. — № 1. — С. 39–42.
5. Патлатая М. А. Воспроизводственный процесс в сельскохозяйственных организациях с использованием налогового менеджмента. Москва. — 2012. — 22 с.

Проблемы автоматизации в банковской деятельности

Плохих Юлия Вячеславовна, аспирант
Омский государственный технический университет

Номенклатура банковских услуг характеризуется стабильностью. Но технологии выполнения операций в банках различны. Их отличает несовпадение целей для одноименных участков, разнообразие технологий документооборота, различие сформированных форм отчетности, порядок и сроки их предоставления на разных участках. Все это способствовало появлению на рынке большого количества систем автоматизации, которые заменили выполнение части операций работников. В данной статье будут рассмотрены основные проблемы автоматизации и информатизации в банках.

Осуществление деятельности банков не представляется без освоения компьютерной техники, без использования автоматизированных систем. Процесс информатизации банковской деятельности на сегодняшний день способствует замене большинства бизнес — процессов кредитных учреждений. Информационные системы прошли стремительный путь от простых систем до современных — на основе промышленных баз данных. В банковской сфере стала повсеместно использоваться сеть Интернет, которая стала частью банковских технологий.

В банковском секторе растет конкуренция между предлагаемыми продуктами и услугами. Поэтому будет повышаться их надежность и качество, увеличиваться скорость проведения операций, будет организовываться повсеместный доступ посредством телекоммуникационных сетей. Все

это обусловлено достижением конкурентных преимуществ в финансовых сферах.

В российских банках достаточно хорошо автоматизированы задачи, относящиеся к работе бэк-офиса. Что касается автоматизации фронт — офиса, управления рисками и систем управленческой информации и анализа, то это задачи, для решения которых многим банкам ещё предстоит напряженно работать. Причины этому кроются в том, что данные задачи не так давно ставятся во многих российских банках даже на уровне методологии. Если же рассматривать текущий уровень автоматизации в разрезе направлений деятельности банков, то наиболее слабо автоматизированы инвестиционные процессы, поскольку и игроков на рынке ИТ, поставляющих инвестиционные решения очень мало, да и сами по себе эти процессы достаточно сложные. Все банки ищут новые и новые возможности узнать лучше своих клиентов, сделать предложение более адресным, сделать его быстрее конкурентов и дороже, если у конкурентов нет аналогов.

Сферы деятельности банков постоянно изменяются и расширяются. Такие услуги как фондовые и карточные операции, учет вкладов населения, работа с драгоценностями, трастовые, ипотечные, торговые операции, инвестиционная деятельность, международные платежи и т. д. требуют постоянного внимания к изменениям на финансовых рынках. Банки должны моментально реагировать на эти изменения.

Банки стремятся выбрать информационную систему, руководствуясь не только стремлением к использованию последних достижений в данной области, но и объективными требованиями. Они учитывают габариты банка: количество работников и АРМ, многоступенчатость документооборота, количество внутрибанковских и клиентских счетов, наличие филиальной сети, валютных операций и т. д. Это определяет требования к функциональности и производительности информационной системы. Определенные требования к выбору информационной системы предъявляет специализация банка. В основном это касается ее функциональных возможностей и технических особенностей специфики работы кредитной организации. Если автоматизированная банковская система работает в банке несколько лет, то сотрудники банка настолько привыкают к ней, что у них складывается впечатление, что иначе и работать-то нельзя, а, если и можно, то неудобно. При этом все недостатки (количество которых разное у разных систем) обходятся уже ставшими привычными способами: другими программами или просто записью, например, в Excel [2].

Стремительное сокращение числа российских банков за короткое время создает определенную нервность в банковской среде. Банки должны обеспечивать технологичный сервис предоставляемых услуг. Клиенты хотят получать услугу там, где им это удобно в данный момент. Поэтому банки просто обязаны развивать дистанционные каналы обслуживания не зависимо от их размера и положения на рынке, иначе клиенты уйдут в технологически более развитые банки.

Частота отзывов лицензий отнюдь не способствует безудержному развитию процесса автоматизации в банках. Чаще всего происходит закупка только самого необходимого пакета: реализация новых требований Банка России и иных регуляторов, программы для снижения потерь и издержек. И при этом банки стремятся к минимизации своих расходов.

Сокращение числа банков — это не только отзывы лицензий, но и многочисленные слияния и поглощения. Эти процессы непростые и нередко за ними следует обновление инфраструктуры банков. Заметной тенденцией является глобальный тренд на конкуренцию с операторами и компаниями, работающими в области интернет — коммерции. Для привлечения новых клиентов банки должны

развивать не только классические банковские продукты, но и кросс — продукты — страхование, торговлю и т. д. Радикальное изменение количества участников банковского сектора подстегивает рост потребностей оставшихся участников к ИТ-изменениям.

Рост количества вирусов, угроз и атак на банки заставляют службы безопасности предпринимать новые шаги для минимизации рисков удаленного обслуживания клиентов. В результате становятся востребованными новые решения — системы фрод-анализа, системы обнаружения угроз по косвенным признакам, функциональность двухфакторной аутентификации и подтверждения совершаемых действий удаленных пользователей.

Специалисты выделяют риски, характеризующие электронную обработку данных в банках:

- риск непредусмотренного раскрытия информации;
- риск ошибок;
- риск мошенничества;
- риск прерывания операций;
- риск неэффективного планирования;
- риски, связанные с действиями клиентов.

Благодаря этапному процессу применения принципов взаимодействия с клиентами большинство кредитных учреждений сегодня предоставляют комплексный сервис: удаленное обслуживание, выгодные карточные продукты, мобильный банкинг. Повышение конкурентоспособности обеспечит использование видеосвязи, улучшающей уровень дистанционного обслуживания, дальнейшее развитие подобных систем с расширением списка доступных услуг.

Разработку эффективных коммерческих решений в большинстве банков производят, основываясь на опыте мировых участников кредитно — валютного рынка. В России внедрение новых банковских технологий затруднено отсутствием аналитических отделов и квалифицированных сотрудников, которые в состоянии спроектировать финансовые модели и адаптировать решения, предложенные западными ИТ-специалистами.

Опыт используемых зарубежных банковских программных комплексов, а также анализ потребностей российских банков дает возможность рекомендовать следующую типовую структуру интегрированного банковского программного комплекса (рис. 1) [3].



Рис. 1. Банковский программный комплекс

При выборе банком автоматизированной системы должны учитываться такие факторы, как:

- долгосрочность вложений средств в информационную технологию (из расчета возможностей модульности системы на срок не менее пяти лет);
- обеспечение работы в режиме реального времени;
- невысокие требования к техническим средствам;
- простота эксплуатации;
- возможность подключения собственных разработок;
- возможность дальнейшего развития с головным банком, а также использования одинаковых с ним форматов данных [3].

Современные технические средства предполагают реализацию создания идеи безбумажной технологии. Но переход на такую технологию обработки информации не означает полного отказа от бумажных документов.

Использование бумажных носителей остается актуальным и сейчас в случае необходимости обмена с партнерами, для работы с аудиторами и контролирующими организациями, для документарной фиксации внутрибанковского оборота твердых копий, заверенных подписями ответственных лиц. Тем не менее, основным ядром информационной системы становятся данные в электронной форме, а необходимая документация создается как отражение электронных данных на бумажных носителях.

Таким образом, успешная реализация стратегии взаимодействия с клиентом основывается на максимально доступной передовой технологии. Технология обеспечивается архитектурой автоматизированных систем организации, качеством хранения и обработки информации и внедренными процессами [1].

Литература:

1. Управление взаимоотношениями с клиентами в крупном розничном бизнесе Иванова С.С. // Деньги и кредит. — 2016. — № 4. — С. 39–46.
2. Мырзагалы Н.С., Когай Г.Д. Анализ существующих подходов к автоматизации банковской деятельности // Молодой ученый. — 2016. — № 9. — С. 235–237.
3. Черкасова Е.А. Информационные технологии в банковском деле: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Черкасова, Е.В. Кийкова. — М.: Издательский центр «Академия», 2011. — 320 с.

Институциональные аспекты инновационного процесса в странах с переходной экономикой

Сайбель Наталья Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент;

Косарев Андрей Сергеевич, аспирант

Кубанский государственный университет (г. Краснодар)

В статье раскрыты особенности переходной экономики, определены факторы инновационного роста, роль институтов в их координации; рассмотрены основные подходы государственного регулирования экономики; определена роль государственного регулирования в переходной экономике.

Ключевые слова: институт, инновационная система, институциональная структура, переходная экономика

Накопление и осмысление хозяйственного опыта, появление новых знаний о товарах, услугах и потребностях, развитие возможностей обмена информацией приводят к изменению существующих ограничений и мотивов деятельности хозяйствующих субъектов [1, с. 74]. Это приводит к трансформации неформальных контрактов, ограничений, законодательное закрепление которых создает новое поле реализации возможностей хозяйствующих субъектов. Поэтому институциональными изменениями называют процесс появления новых правил с соответствующими механизмами обеспечения их соблюдения.

Особенно ярко институциональные изменения проявляются в переходной экономике, наиболее в интересном

способе взаимодействия между экономическими агентами. Цель данной статьи — определить особенности переходной экономики. Поставленная цель требует решения таких задач как рассмотрение особенностей трансформационного периода; характеристика экономики переходного периода; определение факторов инновационного развития; характеристика государственного регулирования экономики переходного периода.

Переходного периода в развитии не удалось избежать ни одной стране. Это закономерное явление при переходе от одной стадии развития к другой, выражающиеся в трансформационном кризисе. Трансформационные кризисы представляют собой изменения самой системы. Они обусловлены неспособностью существующей системы кор-

ректировать цели и способы поведения субъектов адекватно меняющимся условиям.

Трансформационный процесс как межсистемный процесс означает разрыв системообразующих связей между элементами системы. При этом элементы системы преодолевают количественные и качественные изменения.

Трансформационный кризис выражается в экономике переходного периода, которая находится в процессе изменений, перехода от одного состояния в другое как в пределах одного типа хозяйства, так и при смене одного типа хозяйства другим [2, с. 135].

К основным характеристикам переходной экономики можно отнести нестабильность и острое проявление противоречий. Главное противоречие переходной экономики состоит во взаимоотношении старой и новой систем экономических взаимоотношений, в результате чего формируется новая экономическая система [3, с. 47].

Степень проявления основного противоречия и глубина трансформационного спада переходной экономики зависят от исходного состояния к началу перехода. Это состояние характеризуется уровнем и структурой общественного производства, формами существующих экономических отношений, господствующими общественным и национальным менталитетом. Именно исходное состояние экономики к началу переходного периода обуславливает масштабы грядущих преобразований, связанные с ними издержками общества, продолжительность переходного процесса. Чем меньше масштабы и сложность переходных преобразований, тем большие издержки несет в их ходе общество, тем большие тормозящие воздействие на рост производства оказывает основное противоречие, тем продолжительнее переходный период.

К основным характеристикам переходной экономики, обусловленным ее главным противоречием, исследователи относят следующие: альтернативность перехода, которая вытекает из многообразия факторов, но имеет определенные границы; историчность, то есть неодинаковость переходных процессов зависит от условий переходной экономики; возросшая роль прямого государственного регулирования экономики; конфликты между институтами, особенно теми, которые сложились в разные исторические эпохи [4, с. 242]. Альтернативность развития переходной экономики обусловлена также наличием большого количества научно-технических изобретений, реализация которых зависит от степени их соответствия направлению развития технико-институциональной структуры.

Методом разрешения главного противоречия переходной экономики является трансформация институциональной системы согласно изменениям окружающей среды [5, с. 47].

В широком смысле под термином «институты» понимаются формальные и неформальные правила игры в обществе, определяющие взаимоотношения между людьми, а в узком смысле — организационные единицы, процедуры [6, с. 170]. Институты являются основной частью

социального капитала — ключевого фактора экономического роста.

Основная функция институтов состоит в структуризации взаимоотношений между хозяйствующими субъектами [7, с. 213]. Совокупность институтов представляют собой институциональную структуру. Институциональная структура тесно связана с институциональной средой, состоящей из системообразующих правил игры. В соответствии с терминологией, разработанной Д. Нормом и Л. Дэвисом, институциональная среда — это совокупность основополагающих политических, социальных и юридических правил, которые образуют базис для производства, обмена и распределения.

Продуктивность деятельности хозяйствующих субъектов зависит от институциональной структуры, то есть, если организации направляют свои усилия на непродуктивную деятельность, то это значит, что институциональные ограничения создали соответствующую структуру стимулов. В связи с этим успешность экономических реформ в переходной экономике определяется созданием эффективной институциональной инфраструктуры. Это подтверждается успешным опытом реформирования таких развивающихся стран как Индия, Китай, Южная Корея.

Институциональная среда определяет основные направления развития инновационной системы и быстроту институциональных изменений, а также ориентиры, на основе которых происходит формирование и отбор наиболее эффективных экономических и социальных институтов.

Понимание институциональной среды как важнейшей предпосылки инновационного развития лежит в основе концепции инновационных систем [8, с. 111].

Инновационная система является социальной системой, а инновации — это результат взаимодействия между экономическими агентами, участвующими в трансформации знания в инновации. В современном мире возрастает число участников инновационной деятельности. Инновации охватывают не только технологические изменения, но и сферу организации, управления; возрастает их экономическая отдача, усиливается многообразие источников информации. Эффективность и сама возможность инновационной деятельности определяется связями между различными стадиями инновационного процесса и его участниками. При этом необходимо отметить, что институциональная составляющая инновационного процесса характеризуется: как компонент среды, сопровождающий технологические изменения, и как инновационный потенциал процессов взаимодействия, являющийся неотъемлемой частью инновационной системы.

На необходимость формирования инновационной системы указывает ускоряющийся инновационный процесс [9, с. 214]. За минувшие сто лет скорость распространения новых технологий возросла более чем в 10 раз. Например, процесс телефонизации половины американских домашних хозяйств с момента изобретения этого средства связи занял 50 лет, а тот же уровень подключения к интернету — 5 лет.

При построении инновационной институциональной структуры необходимо учитывать факторы интенсивности инновационных процессов. Факторы интенсивности инновационных процессов можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним факторам относится национальная инновационная структура, включающая ресурсы, используемые в инновационном процессе: источники финансирования НИР, человеческий капитал, инвестиции в образование и фундаментальные исследования, а также политика в области защиты интеллектуальной собственности, создания условий, благоприятных для бизнеса; специфическая кластерная среда для инноваций, благоприятная для микро-экономических решений фирм в области НИР (научно-исследовательских разработок); использование крупного капитала; крупных рынков; комплексного, централизованного и строго интегрированного рынка; богатых и надежных источников сырья; внутренний спрос; создание эффективного механизма государственного регулирования инновационной деятельности; экономическая культура [10, с. 36].

Большую роль в инновационном развитии играют монополии. На их ключевую роль указывали еще основоположники теории инноваций [11, с. 63]. Как экономическое явление монополии известны очень давно. Они существовали и в древнем мире, и при феодализме, причем выражали обладание каким-либо исключительным экономическим преимуществом в данной системе хозяйствования. Однако только в прошлом веке монополии начали играть ключевую роль в экономическом развитии стран.

К внешним факторам можно отнести международные связи и глобализацию, оказывающую как положительное, так и отрицательное влияние на инновационное развитие отдельной страны [12, с. 155]. Глобализация — торговые потоки, иностранные инвестиции, миграция, играющие возрастающую роль в глобальной экономике и открывающие возможности для обучения, имитации и создания новых технологий, а также сокращения дублирования усилий в области НИР между странами. Глобализация в современном мире выступает важным фактором инновационного развития переходной экономики, однако исследователи отмечают как положительное, так и отрицательное воздействие международного движения капитала.

Положительное влияние глобализации состоит в том, что национальные хозяйства обеспечиваются дополнительными инвестиционными ресурсами, происходит передача производственных мощностей и новых технологий, а также накопленного опыта организации и управления производством [13, с. 24]. Международное движение капитала относится к числу основных средств интеграции национального хозяйства в мировую экономику.

Негативное влияние международного движения капитала заключается в том, что иностранные компании в конкурентной борьбе за лучшие ресурсы могут побеждать местные компании. Известны случаи, когда транснациональные корпорации не устанавливали связи с местными

научными организациями, и тогда принимающая страна не получает никаких выгод, связанных с распространением знаний.

Рассмотрев факторы инновационного роста, стоит определить роль государственного регулирования экономики в переходный период. С позиций институциональной теории, успешность проводимых реформ во многом определяется тем, насколько институциональные преобразования обеспечивают согласование различных факторов инновационного роста (координационный эффект институтов, который проявляет себя как фактор, позитивно влияющий на экономику, лишь в том случае, если институты согласованы между собой по предписываемым направлениям действий экономических агентов). Координационный эффект заключается в обеспечении экономии на транзакционных издержках изучения и прогнозирования поведения других экономических агентов [8, с. 110].

Обобщая накопленный исторический опыт в области государственного регулирования экономики, точки зрения экономистов, представляющих различные эпохи и теории, можно выделить два основных подхода.

В первом, либерально-консервативном, выдвигается идея стабилизации хозяйственной системы при относительно невысоких темпах экономического роста. Здесь первичной является стабильность экономики, поэтому его основное приложение связано с высокоразвитыми странами [13, с. 27].

Второй подход наиболее характерен для развивающихся экономик, какими являются «азиатские тигры», страны СНГ и Восточной Европы [15, с. 182]. Приоритет отдается экономическому росту, а государственное регулирование экономики вытекает из его планируемого темпа.

Опыт успешного послевоенного развития новых промышленных стран с 1950-х гг. говорит о возрастающей роли государственного стратегического планирования [11, с. 64]. Именно на основе стратегического управления стало возможным успешное преодоление переходного периода в социально-экономическом развитии. В 1990-е гг. во многих странах осуществлялись фундаментальные преобразования в ряде отраслей экономики, традиционно находящихся в государственной или муниципальной собственности, — электроэнергетике, газоснабжении, железнодорожном и трубопроводном видах транспорта, телекоммуникациях, в сфере жилищно-коммунальных услуг [14, с. 109].

Роль государства в условиях переходной экономики и в условиях развитого рынка не может быть качественно одинакова [16, с. 342]. В условиях перехода к рыночным отношениям необходимо выделить следующие задачи государства: формирование новой системы отношений собственности, предусматривающей развитие частной, акционерной, коллективной, государственной и других видов собственности; формирование финансового рынка, включающего в себя фондовый рынок, рынок страхования и банковский сектор, для создания условий равного доступа к капиталу; сохранение крупных производственно-про-

мышленных объединений, поддержка финансово-промышленных групп и аналогичных им образований, занимающих доминирующее положение в различных отраслях экономики, и подготовка государственной программы по их технической и технологической модернизации; становление малого предпринимательства в таких отраслях экономики, как розничная торговля, сфера услуг, туризм, развлечения и отдых населения.

Ключевую роль в переходной экономике приобретает государственное планирование. Оно является необходимым условием модернизации экономики путем осуществления глубоких сдвигов в ее структуре.

Первым разработчиком программного стратегического управления является СССР, где впервые были разработаны общегосударственные программы электрификации, индустриализации, развития отраслей авиастроения, судостроения, автомобилестроения, тяжелой промышленности, энергетики и др. В послевоенный период программный метод широко использовался в экономике.

Метод программного стратегического управления стал основой для координации факторов инновационного роста развивающихся стран. Стоит рассмотреть направления государственной инновационной политики успешно развивающихся стран.

Успешный опыт модернизации экономики Индии демонстрирует активную роль государственного планирования в экономике, что обеспечило этой стране ее экономические успехи.

В соответствии с Национальной промышленной политикой Индии государство осуществляет следующие меры поддержки инвестиционной и инновационной деятельности. Создание промышленно-инвестиционных зон или производственных кластеров, способствующих компактному размещению промышленных производств и решению инфраструктурных проблем на основе энергоэффективных и природоохранных технологий. Освобождение от уплаты налогов для компаний, работающих с информационными технологиями на 5–10 лет.

Наибольший интерес в плане успешной модели представляет модель экономического развития Южной Кореи. Южнокорейская модель развития широко использует

планирование социально-экономического развития, осуществляет повсеместный контроль в кредитно-финансовой сфере, государство регулирует внешнеэкономическую сферу посредством стимулирования экспорта и ограничения импорта. Применение на практике импортозамещающей стратегии в Южной Корее позволило за короткий период освоить легкую и пищевую промышленность. На втором этапе они не стали замыкаться на внутренний рынок, и производство тяжелой промышленности преимущественно ориентировали на мировой рынок. Политика импортозамещения в этой стране плавно перешла в экспорто-ориентированную. Особенность такого плавного перехода заключалась в том, что как только создавалась новая продукция, ее сразу пытались предлагать на внешние рынки. Импортозамещение позволило Южной Корее выйти из отсталых стран в передовые [16, с. 341].

Таким образом, можно прийти к выводу о возрастающей роли государственного регулирования экономики в переходный период. Его усилия сводятся в планомерном создании эффективной институциональной среды, реализации научно-технических достижений в производство. Государственное стратегическое планирование должно учитывать внутренний инновационный потенциал страны в силу эндогенного характера инновационного развития. Внешние факторы инновационного роста должны быть лишь вспомогательными.

В завершении отметим также современное направление развития капиталистической системы. Оно заключается в построении корпоративной, или государственно-капиталистической экономики, сущность которой состоит в наличии крупных предприятий, обеспечивающих основной экономический рост. Однако по мере концентрации капитала, перерастания конкуренции в монополию, крупный капитал все меньше заинтересован в инновациях. Очевидно, что в этом случае трансформируется роль государства в регулировании инновационного процесса.

Можем предположить, что инновационная система должна создавать определенный баланс монополизации национальной экономики, оставляя место для здоровой конкурентной среды потому, как именно она создает предпосылки для инновационной активности хозяйствующих субъектов.

Литература:

1. Ким К. А. Экономика переходного периода — экономика неустойчивого периода и трансформационного кризиса // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2015. № 8. С. 73–75.
2. Герасимова Н. О. Обзор подходов развития моделей экономических систем // Современные научные исследования: теория, методология, практика. 2014. № 1. С. 132–140.
3. Шипилов Д. В. Сущность и природа трансформационных кризисов // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2014. № 2. С. 45–49.
4. Евдокимова Е. К. Специфика современной ступени развития мировой экономики // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 3. С. 239–244.
5. Сайбель Н. Ю., Сайбель Я. В. Эволюция теории инноваций // Актуальные проблемы экономической теории и практики: сб. науч. тр. / под ред. В. А. Сидорова. Выпуск 13. Краснодар: КубГУ, 2013. С. 46–55.

6. Будак Е., Сумпур М. Новая институциональная экономика и институциональная конвергенция // Реферативный журнал «Экономика». 2011. № 3–4. С. 168–195.
7. Сайбель Н. Ю., Косарев А. С. Феномен инноваций в рыночном хозяйстве // Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней: монография / под ред. В. А. Сидорова, Я. С. Ядгарова, В. В. Чапли. Краснодар: Издательство НИИ экономики ЮФО, 2016. С. 211–217.
8. Хамитова Д. М. Взаимосвязь институциональных изменений и их влияние на инновационное развитие промышленности // Вестник инновационного евразийского университета. 2012. № 3. С. 109–114.
9. Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней / под ред. Я. С. Ядгарова, В. А. Сидорова, В. В. Чапли. Краснодар: Издательство НИИ экономики ЮФО, 2016.
10. Васильева Л. Г. Инновационная экономика: страновой профиль, факторы развития и риски России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. № 25. С. 34–41.
11. Алиева А. В. Исторический аспект рыночных реформ в экономике Российской Федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. № 4. С. 61–64.
12. Рудакова О. В. Международное движение капитала в начале XXI в. // Экономическая среда. 2014. № 1. С. 153–160.
13. Ерохина Е. В. Анализ господствующих экономических концепций в России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. № 33. С. 23–29.
14. Радзиевская Т. В. Сущность и содержание государственного регулирования развитых и переходных экономик // Российское предпринимательство. 2014. № 12. С. 103–111.
15. Кудакуйлов М. К. Постоянный характер государственного регулирования переходной экономики // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2013. № 1. С. 180–183.
16. Алиджанов Д. А. Модель импортозамещающего экономического роста переходной экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 4. С. 340–345.

Государственная поддержка малого бизнеса в Российской Федерации

Ситдикова Светлана Маратовна, студент
Башкирский государственный университет (г. Уфа)

В статье излагается положение малого предпринимательства на территории Российской Федерации. Выделяются характерные черты данного вида бизнеса. Автор представил систему государственной поддержки малого предпринимательства. В статье выяснены основы законодательной базы в данной области. Автор привел результаты исследования о наиболее важных сферах поддержки, в которых нуждается малый бизнес.

Ключевые слова: экономика, малый бизнес, государственная поддержка, механизм, предпринимательство

Малый бизнес в условиях современной действительности играет немаловажную роль в нашей стране. Ни для кого не секрет, насколько это нелегкий труд. Данный вид деятельности требует от человека максимального участия, совмещенного зачастую с огромным риском [1, с. 96].

Исторически сложилась особая роль малого предпринимательства в России. Поэтому проблема его государственной поддержки является, несомненно, актуальной.

Для начала необходимо разобраться с самим термином. Предпринимательская деятельность (предпринимательство) — по законодательству России (ГК РФ) — самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность граждан и их объединений, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке.

Предпринимательству характерны отличительные черты, как сложному социально-экономическому явлению (рис. 1) [2, с. 101–102].

Основные признаки предпринимательства:

1. Деятельность в хозяйственной сфере с целью получения прибыли
2. Экономическая свобода, которая предполагает наличие комплекса прав и обязанностей, связанных с самостоятельным принятием решений
3. Личная материальная и юридическая ответственность за результаты хозяйствования
4. Инновационный характер этой деятельности

Сегодня малое предпринимательство развивается замедленно и противоречиво. Следовательно, особенно на ранних стадиях, оно нуждается в государственной поддержке. Для ее осуществления необходима четко сформулированная политика со стороны правительства. Та-

ким образом, основной целью системы поддержки малого предпринимательства является создание благоприятных условий функционирования и развития малых предприятий, а также условий, необходимых для их становления в качестве основного сектора экономики [3, с.135–137].

Итак, государственная система поддержки малого бизнеса представлена:

- Государственно нормативно-правовыми актами, направленными на поддержку и развитие малого предпринимательства;
- Государственным аппаратом, состоящим из государственных институциональных структур, ответственных за развитие малого предпринимательства, регулирующих данную сферу;
- Государственной инфраструктурой поддержки малого предпринимательства, в которую входят некоммерческие и коммерческие организации (деятельность которых по отношению к малому бизнесу поощряется со стороны государства).

1. Главным инструментом реализации государственной политики служат федеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые) и муниципальные программы развития и поддержки малого предпринимательства.

Руководством их реализации занимается Министерство Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства в лице Департамента поддержки малого предпринимательства. Финансовое обеспечение осуществляет Федеральный фонд поддержки малого предпринимательства.

2. Государственный аппарат системы поддержки малого предпринимательства включает государственные структуры, ответственные за развитие малого предпринимательства на федеральном уровне.

Российская Федерация на данный момент обладает всеми видами структуры поддержки малого предпринимательства, которые имеют промышленно развитые страны. Система государственных и муниципальных фондов поддержки малого предпринимательства являются основой государственной инфраструктуры.

Например, фонд содействия занятости совместно с районными центрами может оказывать информационную и консультативную помощь, финансовую поддержку людям, решившим самостоятельно создать небольшую фирму. Так же он может оказывать организационную помощь (предоставляя базу данных, с указанием людей, желающих получить работу данной специальности) [4, с. 4–7, 70–83].

Кроме того, одним из важных институтов в сфере поддержки малого предпринимательства являются нормативно-правовые нормы. В первую очередь они закрепляют систему экономических, финансовых, материальных и других стимулов, гарантирующих необходимую под-

держку определенным категориям субъектов малого предпринимательства.

Концепция государственной политики поддержки и развития малого предпринимательства в Российской Федерации, которая была одобрена Государственным Советом РФ в декабре 2001 года, представляет собой систему принципов и приоритетов в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в сфере малого предпринимательства. Одними из задач концепции являются: формирование благоприятной правовой среды; введение ответственности должностных лиц за действия (бездействия), препятствующие созданию и деятельности малых предприятий; обеспечение финансовой поддержки со стороны государства.

Так же немаловажное значение для развития малого предпринимательства имела реализация Федерального закона № 88-ФЗ от 14 июня 1995 года «О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ», предусматривавшего ежегодное принятие федеральных программ поддержки малого предпринимательства.

Стоит отметить Федеральный закон N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», регулирующий отношения, возникающие между юридическими, физическими лицами, органами государственной власти РФ, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и т.д. [5, с.141–144].

Это далеко не полный перечень возможных нормативно-правовых актов, регулирующих деятельности малого предпринимательства. Но, исходя из него, нельзя не отметить активное участие и поддержку данного вида деятельности со стороны государства.

Недавно правительством Российской Федерации было подписано постановление, вступающее в силу с 1 августа 2016 года, которое увеличивает в 2 раза предельные значения выручки для отнесения компаний к категориям малого и среднего бизнеса. Так, это дает возможность новым фирмам претендовать на господдержку, пользоваться преференциями, которые предоставляются государством для поддержки малого и среднего бизнеса [6].

В феврале-мае 2010 года было проведено анкетирование для оценки ситуации в российском сегменте растущего малого и среднего бизнеса в 94 растущих малых и средних предприятий в различных регионах Центрального, Северо-Западного, Сибирского и Южного федеральных округов. Анонимность анкеты позволила получить достаточно полные и прямые ответы руководителей предприятий.

Исследование показало, что подавляющее большинство опрошенных респондентов — практически 90% растущих малых и средних предприятий нуждаются в поддержке со стороны государства и коммерческих структур (рис. 1).

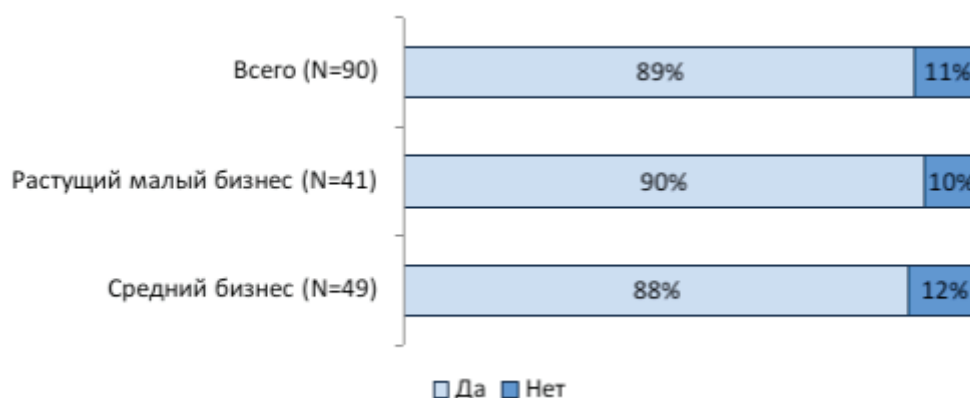


Рис. 1. Нужна ли вашей компании поддержка со стороны государственных и негосударственных организаций в ближайшие годы? (группировка по размеру бизнеса)

Каковы же наиболее востребованные виды поддержки? (рис.2)

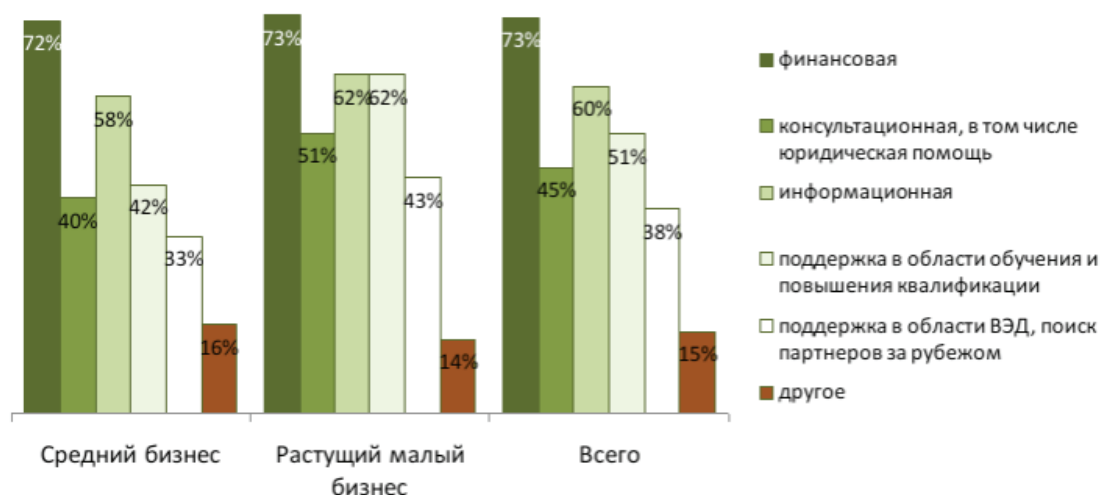


Рис. 2

Как видно, наиболее востребованными среди обоих видов бизнеса являются финансовая поддержка, информационная и поддержка в области обучения руководства и переподготовки специалистов.

Так же стоит отметить, что все виды поддержки более востребованы малым бизнесом, нежели средним [7, с. 16–18].

Таким образом, исходя из результатов исследования можно сделать вывод, что малое предпринимательство в нашем государстве нуждается в активной поддержке. Следует подчеркнуть, что на данный момент со стороны государства в сфере малого предпринимательства ведется активная политика, основанная, прежде всего, на нормативно-правовом законодательстве.

Литература:

1. Михайлушкин А. И., Шимко П. Д. Экономика. — М.: Высшая школа, 2000.
2. Артамонов В. С., Попов А. И., Иванов С. А., Уткин Н. И., Алексеев Е. Б., Махлаев А. Н. Микроэкономика: учебное пособие. — СПб.: Питер, 2009.
3. Глебова И. С., Садырtdинов Р. Р. Государственное регулирование малого и среднего предпринимательства: учебное пособие. — Казань: КГУ им В. И. Ульянова-Ленина, 2008.
4. Под ред. В. А. Козбаненко. Государственное управление: основы теории и организации: учебник: в 2 томах. — М., 2002. Т. 1.

5. Глебова И. С., Садырtdинов Р. Р. Государственное регулирование малого и среднего предпринимательства: Учебное пособие. — Казань: КГУ им В. И. Ульянова-Ленина, 2008.
6. Зыкова Т. Больше малых и средних компаний получают поддержку от государства // Российская газета. 2016. 7 апреля.
7. Растущий малый и средний бизнес в России и за рубежом: роль и место в экономике. — М., 2010.

Анализ показателей моральной статистики России за 2000–2015 гг.

Соболевская Маргарита Константиновна, студент;

Стрекалова Светлана Александровна, старший преподаватель, научный руководитель

Сибирский государственный индустриальный университет (г. Новокузнецк)

Статья посвящена раскрытию понятия моральной статистики, определению задачи и значения моральной статистики. Сравнение совершенных преступлений в России за 2000–2015 гг. Подчеркивается, что в 2015 произошло ухудшение статистических показателей, в сравнении с предыдущими показателями совершенных преступлений

Ключевые слова: преступность, Россия, мораль, общество

Уровень преступности — признанный индикатор качества жизни населения и социального благополучия. В результате преступлений ежегодно гибнут и получают тяжкий вред здоровью десятки тысяч россиян

Моральная статистика охватывает широкий круг проблем, связанных с негативными явлениями в обществе. Изучает различного рода преступления и правонарушения, такие как: бандитизм, ограбление, изнасилование, проституция, наркомания, алкоголизм, коррупция и другие отрицательные общественные явления, а также нарушения морально-этических норм. Моральная статистика изучает не только негативные явления, но и позитивные, которые характеризуют моральный облик людей. К таким явлениям относятся участие граждан в общественных организациях по охране окружающей среды, бескорыстное донорство, участие в различного рода спасательных службах и т. д.

В моральной статистике используются все методические приемы, разработанные в статистической науке. Вместе с тем своеобразие предмета и объекта исследования накладывает свой отпечаток на их применение.

Отличие моральной статистики от других отраслей социальной статистики заключается в том, что ее первоосновой выступают нравственно-психологические свойства личности, которые больше, чем любые другие социальные

аспекты (образование, уровень жизни, занятость населения и др.), носят субъективный характер. Эти обстоятельства определяют: ограниченность информационной базы моральной статистики; особую актуальность достоверности данных; необходимость более широкого применения методов статистики мнений и специальных выборочных обследований; более частое обращение к методам таких наук, как социология и психология.

В настоящее время моральная статистика имеет огромное значение. Она составляет существенную часть социальной статистики, поэтому она содержит показатели, с помощью которых проводится глубокий и всесторонний анализ взаимосвязи преступности с социальными переменами в стране, с ее общим социально-экономическим развитием. Эти показатели приведены в таблице 1. Но это лишь официальные данные. Фактически, показатели преступности в стране превышают официальные данные в силу того, что искажаются действительные данные. Это было связано и вследствие не совершенной системы регистрации, и вследствие несвоевременности представления в органы внутренних дел сведений о совершенных в стране преступлениях, и вследствие заинтересованности государственных органов в сокрытии, а, следовательно, в искажении части информации, и вследствие целого ряда других причин.

Таблица 1. Число зарегистрированных преступлений по видам (тысяч)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Зарегистрировано преступлений — всего	2952,4	3554,7	3855,4	3582,5	3209,9	2994,8	2628,8	2404,8	2302,2	2206,2	2190,6	2388,5
в том числе:												
убийство и покушение на убийство	31,8	30,8	27,5	22,2	20,1	17,7	15,6	14,3	13,3	12,4	11,9	11,5

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
умышленное причинение тяжкого вреда здоровью	49,8	57,9	51,4	47,3	45,4	43,1	39,7	38,5	37,1	34,8	32,9	30,2
изнасилование и покушение на изнасилование	7,9	9,2	8,9	7,0	6,2	5,4	4,9	4,8	4,5	4,2	4,2	3,9
грабеж	132,4	344,4	357,3	295,1	244,0	205,4	164,5	127,8	110,1	92,1	77,7	72,7
разбой	39,4	63,7	59,8	45,3	35,4	30,1	24,5	20,1	18,6	16,4	14,3	13,6
кража	1310,1	1573,0	1677,0	1567,0	1326,3	1188,6	1108,4	1038,6	992,2	922,6	908,9	1018,5
террористический акт	135	203	112	48	10	15	31	29	24	31	33	8
преступления, связанные с незаконным оборотом наркотиков	243,6	175,2	212,0	231,2	232,6	238,5	222,6	215,2	219,0	231,5	254,7	236,9
нарушения правил дорожного движения и эксплуатации транспортных средств	52,7	26,6	26,3	25,6	24,3	27,5	26,3	27,3	29,4	28,2	28,4	26,7
из них повлекшие по неосторожности смерть человека, двух или более лиц	15,4	15,7	15,8	15,5	13,6	10,6	10,3	10,9	11,6	10,9	10,6	9,5
взяточничество	7,0	9,8	11,1	11,6	12,5	13,1	12,0	11,0	9,8	11,5	11,9	13,3

По данным моральной статистики в 2015 г. зарегистрировано: 155 фактов бандитизма, 396 фактов похищения человека. В сфере экономики зарегистрировано 78,0 тыс. преступлений, из них 24,7 тыс. совершены в крупном и особо крупном размере.

Из таблицы 1 мы можем сделать вывод, что за период с 2000 по 2007 гг. было зафиксировано повышение показателей зарегистрированных совершенных преступлений. За период с 2008 по 2014 гг., наоборот, показатели пошли на снижение. Однако в 2015 году количество совершённых преступлений пошло вновь по нарастающей. Преступность растет, а раскрываемость преступлений падает.

Литература:

1. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction
2. Лунеев В. В. Преступность XX века. Мировой криминологический анализ. — М.: Норма, 1999. С. 31–35.
3. Гернет М. Н. «Моральная статистика», 1922. С. 5–12.

В заключении можно отметить, что Россия, как и любое другое государство, при борьбе с преступностью прибегает к моральной статистике.

Следовательно, *моральная статистика способствует улучшению организации наблюдения и контроля со стороны соответствующих вышестоящих административных органов за работой полиции и судов по предотвращению различного рода преступлений, дает возможность планировать мероприятия по борьбе с преступностью с учетом меняющихся обстоятельств.*

Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии

Соснина Екатерина Владиславовна, студент;
Боровицкая Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент
Тольяттинский государственный университет

Данная статья раскрывает системы показателей и порядок мотивации персонала на производственном предприятии для достижения целей в области качества.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация персонала, стимулирование, средства поощрения, показатели премирования

Development of motivation system in a manufacturing enterprise

Sosnina E. V., student;
Research supervisor Borovitskaya M. V., Cand.Econ.Sci., associate professor
Tolyatti state university

This article discloses a system of indicators and the procedure for motivation in a manufacturing enterprise to achieve quality objectives.

Keywords: payment for labor, personnel motivation, stimulation, incentives, performance bonuses

Разработка системы мотивации — одна из наиболее востребованных сегодня консалтинговых услуг. С одной стороны, такая система должна стимулировать сотрудников к эффективной работе, с другой — быть экономически оправданной. С помощью системы мотивации персонала можно добиться следующих целей:

- производство конкурентоспособных штампованных изделий автомобилей, удовлетворяющих запросы потребителей по качеству;
- повышение результативности и эффективности труда сотрудников;
- обеспечение преданности (приверженности) сотрудников;
- удержание сотрудников в организации.

Система мотивации предприятия разрабатывается с учетом его специфики и особенности персонала.

Для мотивации людей к эффективности деятельности появляется необходимость применения внутреннего и внешнего вознаграждения:

- внутреннее вознаграждение дает сама работа, результатом которой является чувство самоутверждения, значимости выполняемой работы и достижение результата;
- внешнее вознаграждение определяется руководством предприятия (повышение заработной платы, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа, материальное вознаграждение и другое).

Система мотивации должна включать в себя материальное и нематериальное стимулирование:

1) Материальное — назначение, повышение или понижение оклада, доплаты и надбавки: переменная часть заработка — премии, комиссионные и прочее.

2) Нематериальное — вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты).

Первый шаг к созданию системы мотивации — это разработка показателей эффективности деятельности как для предприятия в целом, так и для каждого структурного подразделения в отдельности.

При создании системы стимулирования ориентировка идет на следующие требования [6]:

- 1) объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) предсказуемость: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- 4) своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);
- 5) значимость: вознаграждения для сотрудника должно быть значимым;
- 6) справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому сотруднику организации и быть справедливыми, в том числе с его точки зрения.

Программа мотивации персонала.

Под программой мотивации будем считать систему мероприятий, выполняемых в течение года, направленных на стимулирование работников подразделений.

Программа мотивации заключается в:

1. Программа мотивации направлена на повышение эффективности при сохранении необходимого уровня качества. При этом для каждой категории сотрудников эффективность и качество определяется и оценивается по разному, согласно (Приложению 1).

2. Программа мотивации охватывает все категории сотрудников от рабочих, которые выполняют порученную им работу до руководителей подразделений, от которых зависит итог в целом.

3. Срок действия. Сроки действия устанавливаются согласно дат утверждения положений по оплате труда и изменяются приказом по заводу.

4. Основными критериями для мотивации персонала является «эффективность» и «качество» выпускаемой продукции. Размер оценки показателя зависит от его значимости.

5. Система поощрений и взысканий. Включает в себя разработку, доработку и внедрение положений по оплате труда, а также мотивацию труда всех работников.

6. Показатели пересматриваются не реже чем раз в три года с учетом недоработок и ошибок прошлой программы. Основываясь на снижении затрат (потерь по браку, снижение несоответствующей продукции).

7. Ответственность за их выполнение несут руководители всех подразделений.

8. Бюджет программы мотивации. Выплачивается на основании утвержденного годового бюджета, расходы на выплаты относятся на себестоимость продукции.

Требования к установлению системы показателей.

Показатели — это своего рода язык, на котором можно формализовать стратегии развития и строить гипотезы. Важно подчеркнуть, что комплекс ключевых показателей деятельности для целей управления выделяются из общего множества расчетно-оценочных показателей тем, что они [3]:

- соответствуют стратегии организации;
- адекватно отражают степень эффективности операционных (непосредственно участвующих в создании стоимости продукции) и функциональных (обслуживающих) процессов в совокупности.

Все показатели делятся на стратегические и диагностические.

Стратегические показатели отражают фактические результаты деятельности организации по достижению намеченных целей (достигнуты или нет).

Диагностические позволяют отследить ход реализации стратегии (динамику успешности достижения целей). На основе диагностических показателей принимается решение о необходимости корректировки мероприятий по реализации стратегии.

При разработке системы показателей должны учитываться следующие требования:

- Утвержденные показатели и нормативы должны быть достижимы. Цель должна быть реальной, но в то же время являться стимулом.
- Каждый показатель должен быть в сфере ответственности тех людей, которые подвергаются оценке.
- Показатели должны способствовать мотивации персонала, а это напрямую связано с постановкой целей. Например, при выполнении плана по изготовлению товарной продукции цехами основного производ-

ства премия по данному показателю выплачивается в полном объеме, при невыполнении плана премия выплачивается дифференцированно в зависимости от процента выполнения.

- Показатели также должны быть сопоставимыми, то есть одни и те же показатели можно сравнивать в подобных ситуациях.
- Динамика изменения коэффициента должна иметь возможность быть представленной наглядно, чтобы на основании результатов можно было делать выводы и принимать решения.
- Каждый показатель должен нести смысл и являться базой для анализа.

Показатели разработаны как для всей организации, так и для работников отдельных подразделений с учетом их деятельности:

- выполнение производственного плана товарной продукции по заводу;
- выполнение плана реализации товарной продукции по заводу;
- не превышение плановых затрат на выпуск продукции, работ на 1 рубль товарной продукции;
- не превышение плановых затрат по фонду заработной платы на 1 рубль товарной продукции;
- выполнение установленного норматива уровня дефектности по заводу;
- не превышение установленного норматива потерь от брака по заводу;
- доля дефектной продукции, выявленной у потребителей по заводу;
- соблюдение нормативного состояния складов;
- не превышение норматива простоя оборудования по металлу, заготовкам;
- соблюдение норматива текучести кадров;
- не превышение норматива простоя оборудования;
- обеспечение подразделений завода конструкторской документацией по плану работ;
- не превышение производственного травматизма по сравнению с базовым Кчастоты.

Основанием для начисления премии работникам являются данные о выполнении основных и дополнительных показателей премирования. Данные предоставляются в ООТиЗ руководителями подразделений ответственных за данные показатели в виде отчетов.

Основанием для выплаты премии является приказ, подписанный генеральным директором.

Дополнительные показатели премирования.

Показатели, разработанные для основных и вспомогательных рабочих:

- за выполнение нормированного задания. С целью материальной заинтересованности в выполнении заданий, качественном обслуживании производственных бригад.
- за культуру производства. С целью организации работы по повышению уровня культуры производства

- является обеспечение благоприятных и здоровых условий труда, создание возможностей для развития творческой инициативы работающих, повышение производительности и качества продукции.
- за профессиональное мастерство. С целью стабильности и качественного выполнения работ, до-

стижения более высоких показателей по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии.

- за мотивацию персонала в управлении системой качества. С целью обеспечения качества, управления качеством, улучшения качества.

Литература:

1. Герш М. В. Оптимизация персонала // Отдел кадров коммерческой организации. — 2014 — № 10
2. Каменская С. В. Некоторые особенности современных подходов к регулированию заработной платы (на примере грейдинговых систем оплаты труда). / «Социальное и пенсионное право», 2013, № 4
3. Мамонов Е. Нематериальная мотивация персонала. Мифы и правда // Кадровик.ру: электрон. журн. 2014. № 11.
4. Орлова Е. Мотивация в кризис: когда помочь могут не только деньги // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2016. N 2. С. 77–84.
5. Справочник кадровика: полн. практ. рук. / под ред. А. В. Шалаева. 10-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. 737 с.
6. Сунгатуллина Л. Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждения работников: монография. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2015. 400 с.

Учет основных средств и пути его совершенствования на малом предприятии

Сташук Лидия Николаевна, магистрант
Керченский государственный морской технологический университет

Основные средства — это имущество предприятия, которое используется в его хозяйственной деятельности и способно приносить предприятию доход от владения им и его использования в течение долгого периода времени — более 12 месяцев. Это могут быть станки, инструмент, автомобили, недвижимость и т. д.

Организация бухгалтерского учета основных средств (ОС) на любом предприятии, в том числе и на малом, ведется в соответствии с «Положением по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01» и Методическими указаниями по бухгалтерскому учету основных средств.

Любой объект ОС, в том числе объект недвижимости, принимается:

1. К бухгалтерскому учету — на дату, когда объект готов к эксплуатации, то есть когда сформирована его первоначальная стоимость (п. п. 4, 7 ПБУ 6/01) [2].
2. К налоговому учету — на дату ввода объекта ОС в эксплуатацию (п. 4 ст. 259 НК РФ) [1].

Бухгалтерский учет ОС ведется на счете 01 «Основные средства». Все объекты поступают на счет 01 через счет 08 «Капитальные вложения». Счет 08 является промежуточным счетом между счетом 60 «Расчеты с поставщиками» и 01 «Основные средства». Проводки по учету поступления ОС будут выглядеть следующим образом:

Дт 08 Кт 60 — учтены затраты на приобретение ОС, подлежащие включению в его первоначальную стоимость;

Дт 01 Кт 08 — объект ОС принят к учету.

Рассмотрим порядок отражения затрат, связанных с приобретением объекта основных ОС на примере малого предприятия ООО «Универсал». По договору купли-продажи ООО «Универсал» приобретает объект основных средств (производственного назначения) стоимостью более 590 000 руб., в том числе НДС 90 000 руб. Расходы на доставку объекта силами сторонней транспортной организации составили 17 700 руб., в том числе НДС 2 700 руб. За консультационные услуги по приобретению объекта было уплачено 5 900 руб., в том числе НДС — 900 руб.

Операции по приобретению и доставке объекта основных средств в регистрах бухгалтерского учета следует отразить записями:

Дт 08 Кт 60—5 000 руб. — оказаны консультационные услуги по приобретению объекта ОС;

Дт 08 Кт 60—500 000 руб. — получен объект ОС от поставщика;

Дт 08 Кт 60—15 000 руб. — отражены расходы по доставке объекта к месту его эксплуатации;

Дт 19 Кт 60—93 600 руб. — отражен «входной» НДС по затратам на приобретение ОС;

Дт 68 Кт 19—93 600 руб. — НДС принят к вычету;

Дт 01 Кт 08—520 000 руб. — объект ОС принят к учету;

Дт 60 Кт 51—590 000 руб. — оплачен счет-фактура поставщика за объект ОС.

Дт 60 Кт 51 — 17 700 руб. — оплачен счет-фактура за до-ставку ОС;

Дт 60 Кт 51 — 5 900 руб. — оплачен чет-фактура за кон-сультационные услуги.

С 1 января 2016 года в налоговом учете установлен но-вый лимит стоимости основных средств — более 100 000 рублей (п. 1 ст. 256, п. 1 ст. 257 НК РФ) [6]. В бухгалтер-ском учете действует прежний лимит — 40 000 рублей (п. 5 ПБУ 6/01) [1]. Если поступает ОС, стоимость которого меньше 100 000 руб., то счет 01 не используется. Такое ОС приходится в качестве материально-производственных за-пасов (МПЗ).

Например, ООО «Универсал» купило принтер. Его стоимость существенно меньше лимита, составляет 8 000 руб. Принтер не приходится на счет 01, а сразу спи-сывается в составе МПЗ (в Дт счета 10 «Материалы»). При поступлении ОС стоимостью до 40 000 руб. составля-ется следующая проводка: Дт 10 Кт 60. Затем сразу стои-мость поступившего ОС списывается на расходы и отобра-жается в учете проводкой Дт 91/2 Кт 10.

Принимая актив к учету, предприятие имеет право само-стоятельно установить срок полезного использования основ-ного средства на дату введения ОС в эксплуатацию. Однако такой срок не должен значительно отличаться от утвержден-ной классификации ОС по группам основных средств.

Объекты ОС принимаются к учету только на основании соответствующих первичных документов. Принятие к учету оформляется актом приема-передачи имущества (форма № ОС-1) и инвентарной карточкой (форма № ОС-6).

Акт по форме № ОС-1 состоит из трех листов и дол-жен содержать подробную информацию об основном сред-стве. Как только объект ОС поступает в организацию, этот факт фиксируется в специальном документе — инвентар-ная карточка (форма ОС-6). Первая запись фиксируется в ней во время постановки на учет ОС и во время введения его в эксплуатацию. Затем в форме ОС-6 учитываются все совершенные с объектом действия — перемещение, ре-монт, выбытие, списание и переоценка.

Со временем почти все объекты ОС устаревают, ин-струмент изнашивается, здания разрушаются. В таком слу-чае возникает необходимость в учете износа объектов ОС или его обесценивания со временем.

Начиная с 1-го месяца, следующего за днем ввода ОС в эксплуатацию, бухгалтеру предприятия следует начислять амортизацию, то есть проводить регулярное списание на те-кущие расходы часть стоимости объекта ОС. Приостано-

вить амортизацию возможно только на время, в отдельных случаях: передачи объекта ОС в безвозмездное пользова-ние, консервации на срок свыше 3-х месяцев, реконструк-ции и модернизации более 12-ти месяцев.

Согласно правилам бухгалтерского учета существуют четыре способа амортизации: линейный; способ уменьшае-мого остатка; способ списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования и способ списания стои-мости пропорционально объему продукции (работ). Выбор того или иного способа устанавливается не для отдель-ного ОС, а для группы однородных объектов ОС, напри-мер, транспортных средств, зданий и прочее. Выбранный метод начисления амортизации обязателен к применению в течение всего срока полезного использования объекта [6].

В налоговом учете ОС предусмотрено только два ме-тода начисления амортизации — линейный и нелинейный. Для объектов, которые учитываются с первой по седьмой группам включительно можно применять один из двух мето-дов ко всем без исключения объектам независимо от даты их приобретения. Линейный метод обязателен для при-менения по объектам, принадлежащим к восьмой-деся-той группам. По правилам налогового учета предприятия вправе с начала года поменять метод. Переход с линейного метода на нелинейный возможен сколько угодно раз, а пе-реход с нелинейного на линейный возможен не чаще од-ного раза в пять лет.

Наиболее простым является линейным метод, а наибо-лее быстрым является метод амортизации способом умень-шаемого остатка.

Сравним на примере начисление амортизации ОС двумя способами и выясним, какой из них наиболее выгоднее при-менять предприятию ООО «Универсал».

Исходные данные по малому предприятию ООО «Уни-версал»: Основное средство принято к учету по стоимости 150 000 руб. Данное оборудование отнесено к 3-й группе со сроком полезного использования от 3 до 5 лет вклю-чительно. ООО «Универсал» установило срок службы объ-екта 5 лет.

1. Линейный способ. Для расчета амортизации исполь-зуется формула Алин = Стоимость ОС x Норма амортиза-ции / 100 %.

Пример расчета: Норма А — $100\%/5=20\%$. Ежегод-ная сумма А оставит: $150\,000 * 20\%/100\%=30\,000$. Еже-месячная сумма амортизации: $30\,000 / 12 = 2\,500$. На-числение амортизации в течение 5 лет можно отразить следующим способом:

Таблица 1. Начисление амортизации линейным методом, руб.

Период	Первоначальная стоимость	Годовая сумма амортизации	Накопленный износ	Остаточная стоимость
1 год	150 000	30 000	30 000	120 000
2 год	150 000	30 000	60 000	90 000
3 год	150 000	30 000	90 000	60 000
4 год	150 000	30 000	120 000	30 000
5 год	150 000	30 000	150 000	0

Анализируя таблицу видно, что в этом случае затраты на приобретение ОС списываются равномерно в течение всего срока полезного использования. Такой способ начисления амортизации наиболее распространенный, т. к. является наиболее простым в использовании.

2. Способ уменьшаемого остатка.

Формула такова: $A_{\text{до}} = \text{Остаточная стоимость} \times \text{Норма амортизации} \times \text{Коэффициент ускорения} / 100\%$. Предположим, что на ООО «Универсал» установлен коэффициент ускорения 2. Таким образом, норма амортизации будет равна 40 % (2×20). Эта фиксированная ставка в 40 % относится к остаточной стоимости в конце каждого года.

Таблица 2. Начисление амортизации методом уменьшаемого остатка, руб.

Период	Первоначальная стоимость	Годовая сумма амортизации	Накопленный износ	Остаточная стоимость
1 год	150 000	$40\% \times 150\,000$	60 000	90 000
2 год	150 000	$40\% \times 90\,000$	36 000	54 000
3 год	150 000	$40\% \times 54\,000$	21 600	32 400
4 год	150 000	$40\% \times 32\,400$	12 960	$19\,440/12 = 1620$
5 год	150 000	$40\% \times 19\,440$	7 776	138 336

Как видно из таблицы сумма амортизации (самая большая в первый год) уменьшается в течение пяти лет. Однако часть первоначальной стоимости остается недоамортизированной. Если продолжать считать амортизацию дальше, то она будет постоянно уменьшаться, но всегда будет больше 0. Для того чтобы полностью списать стоимость ОС, в налоговом кодексе существует статья 259, которая оговаривает, что когда остаточная стоимость объекта будет равной 20 % первоначальной стоимости, амортизация рассчитывается так: остаточная стоимость / количество оставшихся месяцев эксплуатации.

Из таблицы видно, что такой расчет можно осуществить уже в 4 году эксплуатации и сумму списать полностью.

Объекты ОС не только поступают на предприятия, также происходит их выбытие. Выбытия ОС возможны по нескольким причинам: списание — снятие объекта с эксплуатации (физический либо моральный износ, кража хищения); передача ОС другим организациям (продажа, обмен, дарение, взнос в уставный капитал).

К первичным документам, на основании которых оформляется выбытие основных средств относятся: акт о списании (форма ОС-4, ОС-4а, ОС-4б), а при выбытии в другую организацию — акт приема-передачи (форма ОС-1, ОС-1а, ОС1б) [7].

Рассмотрим на примере факты выбытия ОС и их отражения в учете. На ООО «Универсал» объект ОС (станок) физически износился и не пригоден к дальнейшей эксплуатации, что подтверждается решением комиссии. Руководитель создает приказ о необходимости списания данного ОС, на основании которого бухгалтер предприятия выполняет проводки по снятию ОС с учета и делает отметку в инвентарной карточке учета.

Бухгалтерские проводки по списанию ОС в связи с физическим и моральным износом будут следующие:

Дт 01/2 Кт 01/1 — списана первоначальная стоимость объекта
 Дт 02 Кт 01/2 — списана начисленная амортизация по данному объекту

Дт 91/2 Кт 01/2 — списана остаточная стоимость объекта ОС в расходы
 Дт 91/2 Кт 70, 69, 76 — отражены расходы по списанию ОС
 Дт 10 Кт 91/1 — оприходованы материалы после списания ОС
 Дт 99 Кт 91/9 — Финансовый результат от списания ОС (убыток)
 Дт 91/9 Кт 99 — Финансовый результат от списания ОС (прибыль)

Продаж ОС оформляется через счет 91 «прочие доходы и расходы». Например, ООО «Универсал» приняло решение о продаже оборудования другому предприятию за 50 000 руб., в то время как первоначальная стоимость данного объекта ОС 100 000 руб.

Бухгалтерские проводки по списанию ОС в связи с продажей объекта ОС будут следующие:

Дт 01/2 Кт 01/1 — 100 000 — списана первоначальная стоимость ОС на субсчет «Выбытие ОС»;
 Дт 02 Кт 01/2 — 20 000 — списана начисленная амортизация по данному объекту.

Необходимо найти остаточную стоимость объекта, которая будет равна разнице между стоимостью ОС и суммой начисленной амортизации, а именно: $100\,000 - 20\,000 = 80\,000$ руб.

Отражаем проводками:

Дт 91/2 Кт 01/2 — 80 000 — списана остаточная стоимость ОС, предназначенного для продажи
 Дт 62 (76) Кт 91/1 — 50 000 — начислена выручка от его продажи
 Дт 91/2 Кт 68 — 9000 — начислен НДС по проданному ОС.
 Дт 99 Кт 91/ — Финансовый результат от продажи ОС (убыток)
 Дт 91/9 Кт. 99 — Финансовый результат от продажи ОС (прибыль).

Исследовав информацию по учету ОС на примере субъекта малого бизнеса ООО «Универсал» можно порекомендовать некоторые пути совершенствования учета ОС.

Как отмечалось ранее, для основных средств в бухгалтерском учете предприятия могут устанавливаться сроки полезного использования самостоятельно. Однако не лишним будет согласовать этот вопрос с разработанными нормами и классификаторами. Поэтому для ООО «Универсал» можно рекомендовать, в целях более точного определения срока полезного использования объектов ОС, использоваться классификатор основных средств по группам, утвержденным Постановлением Правительства РФ [3]. В нем все основные средства разделены на десять амортизационных групп. Для каждой из групп задан нижний и верхний предел срока полезного использования. Например, вычислительная техника отнесена ко второй группе со сроком полезного использования от 2 до 3 лет включительно.

Для целей налогового учета ОС предприятию ООО «Универсал» также должно придерживаться данной классификации. Отступить от нее можно лишь в случае, если ОС в классификации не упомянуто. В этом случае рекомендуется срок полезного использования определять исходя из технических условий и рекомендаций изготовителя.

Иногда ОС относится к нескольким группам амортизации. В таком случае ООО «Универсал» выбор срока полезного использования можно рекомендовать делать из диапазона тех групп, к которым оно относится, исходя из предполагаемого времени эксплуатации объекта ОС. Так появится возможность получить сумму ежемесячной амортизации.

На примере были рассмотрены два способа начисления амортизации — линейный и способ уменьшаемого остатка.

Анализируя расчеты в таблицах 1 и 2 для ООО «Универсал» можно рекомендовать следующее:

1. Использовать линейный метод начисления амортизации к объектам недвижимости, т. к. они, как правило, приносят доходы равномерно в течение всего срока полезного использования. В связи с чем, линейный метод амортизации наиболее экономически обоснованный.

2. Способ уменьшаемого остатка предприятию стоит выбрать к оборудованию, если: известно, что оборудование проработает 5 лет, однако основанная нагрузка на него придется в первые годы его эксплуатации, так как со временем оно может сломаться и простаивать.

Также этот метод выгоден, если предприятие планирует выпускать новый вид продукции и приобретет для этого производственную линию, ведь наибольшим спросом продукция пользуется именно в первые 2–3 года, затем ее продажи могут значительно снизиться. Способ уменьшаемого остатка в таких случаях даст наиболее достоверную информацию в отчетности, так как именно на периоды наиболее плодотворные для оборудования придутся основные суммы амортизации.

Проанализировав эти способы, можно сделать вывод, что при применении способа уменьшаемого остатка амортизационных начислений с годами уменьшается, что влияет на себестоимость выпускаемой продукции.

При применении вышеперечисленных рекомендаций возможно улучшение бухгалтерского учета основных средств малого предприятия ООО «Универсал», что, в свою очередь, будет способствовать более точной, достоверной и полной информации.

Литература:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (в ред. от 03.07.2016 г.).
2. Положение по бухгалтерскому учету «Учет основных средств» ПБУ 6/01 утверждено приказом Минфина России от 30 марта 2001 года № 26н.
3. Постановление Правительства РФ от 01.01.2002 № 1 «О Классификации основных средств, включаемых в амортизационные группы»
4. Методические указания по бухгалтерскому учету основных средств утверждено Приказом Минфина России от 13 октября 2003 года № 91н.
5. Беликова Т. Н., Минаева Л. Н. «Все о счетах бухгалтерского учета» 3-е изд. — Питер, 2015—160с.
6. Приображенская В. В. «Теория и практика бухгалтерского учета производственных и внеоборотных активов (основных средств и нематериальных активов)» — Инфра-М, Магистр, 2014—240 с.
7. Учет — 2016: бухгалтерский и налоговый/Г. Ю. Касьянова. — М.: АБАК, 2016—960с.

Малобюджетная разработка мобильного приложения

Стеньгина Анастасия Рафаэлевна, студент;
Карцева Наталья Станиславовна, ассистент;
Шапагатов Сафарали Равшанович, студент
Батанова Марина Владимировна, студент;
Тольяттинский государственный университет

Как создать приложение бесплатно: Если вы не собираетесь создавать игру или уникальное по своим функциям приложение, то вы можете воспользоваться специальными онлайн конструкторами мобильных приложений. Такие сайты вам помогут бесплатно сделать просто приложение без знаний в программировании. Но если вы хотите чего-то особенного, то вам придется перейти на платный тариф.

- Appsmakerstore.com
- Infinitemonkeys.mobi
- ibuildapp.com
- appsvolcano.com
- yapp.us
- freeandroidappmaker.com

Предприниматели часто сталкиваются с такой ситуацией: надо разработать мобильное приложение, на заказ работы у специалистов не хватает денег, а реалии таковы, что без него не обойтись — теряется прибыль, клиенты, репутация. Как найти выход из положения? Вот, например, информация об основных платформах для самостоятельного конструирования мобильных приложений, в результате чего вы обойдетесь минимальными затратами и сэкономите большие деньги, не обращаясь за услугами в IT-компаниях.

1. My-apps

Бесплатный конструктор для самостоятельной сборки приложений под ОС Android и iOS. Пользователям предлагается 10 готовых шаблонов под различные сферы бизнеса: служба такси, доставка еды, интернет-магазин, салон красоты, ресторан, отделение банка и т.д. После создания и настройки своего продукта, вы сможете легко опубликовать его в App Store / Google Play и сразу начать привлекать пользователей.

2. Net2Share

Net2Share.com — полностью бесплатный конструктор Android приложений, который позволяет не только создавать приложения, но и зарабатывать на них посредством внутренней рекламы. Сервис предоставляет возможность публиковать приложения на корпоративный аккаунт Net2Share.com, а также, предоставляет бесплатные аккаунты Google Play самым активным пользователям. Также, данная компания регулярно проводит бесплатные обучающие семинары и вебинары по созданию и продвижению мобильных приложений.

3. FlipCat

FlipCat предлагает два варианта для присутствия вашего бизнеса на мобильных платформах, первый способ

бесплатен и заключается в добавлении ваших товаров/услуг в единый каталог магазинов и службы доставки, речь идет о приложении, которое уже имеет солидное количество пользователей. Если же, только добавления на общую витрину гипермаркета вам недостаточно, то можно получить собственное отдельное приложение за 900 руб. в месяц, в данный тариф включены платформы iPhone и Android.

4. iBuildApp

Конструктор для приложений, совместимых с iOS и Android. Стоимость базового пакета обслуживания составляет \$9,99 (на русской версии сайта — 490 рублей) в месяц. За последние два года на платформе разработано 45.000 мобильных программ. Все тарифные планы включают аналитику, инструменты для продвижения и техническую поддержку.

5. MobiumApps

Конструктор на Android, Apple iOS и Windows Phone. За одно нативное приложение вы заплатите 8700Р в месяц в случае без лимитного тарифа, либо 7 рублей за каждую установку. В функционал входит корзина товаров, история заказов, прием платежей, отправка push-уведомлений и продвижение скидочными купонами. Среди клиентов сервиса довольно известные интернет-магазины: 220 Вольт, Alltime, Htc-online и др.

6. Apps4u

Абонентская плата за пользование платформой Apps4u (для Apple iOS и Android) составляет 1999 руб/мес в месяц. Сервис будет полезен не всем, только ресторанам, кафе и службам доставки еды, поскольку разрабатывался под такую узкую категорию малого бизнеса. В отличие от остальных универсальных конструкторов приложений, здесь разработчики сконцентрировались на чем-то одном, сделав исключительный функционал: меню, заказа столиков, заказ блюд, доставка, звонок в ресторан и другие нишевые вещи.

7. Wix

Бесплатный конструктор сайтов wix.com для владельцев малого бизнеса приобрел платформу Appixia — удобный онлайн-редактор приложений. Поэтому сейчас Wix стимулирует клиентов разворачивать мобильные продукты коммерческого назначения в дополнение к сайтам, созданным на базе конструктора.

8. AppsGeyser

AppsGeyser — конструктор приложений Apple iOS, Android и HTML5. Самый дешевый сервис т.к. он абсолютно бесплатен, они зарабатывают только на процентах с показа рекламы. Сервис рассчитан на узкий круг заказчиков — это блоггеры и издания, желающие создать ре-

шение для доставки текстового и медийного контента своим подписчикам.

9. BuildAnApp

Конструктор для самостоятельной генерации приложений BlackBerry, Windows, iOS и Android с ежемесячной абонентской платой от \$19. Сборка осуществляется в шесть шагов, на выходе получаем нативное приложение или веб-приложение в зависимости от пожеланий клиента.

10. ViziApps

Среда разработки для Android, Apple iOS и HTML5. Тарифы от \$99 в месяц, включая расходы на публикацию \$395. Сервис нацелен на решения, которые обслуживают бизнес-процессы, направленные непосредственно на потребителя (т.н. front-end процессы): сообщения об авариях и сбоях техники, управление розничными продажами. Отличительная особенность конструктора в том, что оно способно получать информацию из внутренних источников данных.

11. WindowsPhoneAppStudio

Если ваша компания предпочитает ОС Windows, корпорация Microsoft любезно позволит вам стать участником бета-тестирования этого инструмента для разработчиков, построенного по принципу «draganddrop», а также шаблонов для мобильных платформ.

12. Appmakr

Создает приложения фактически под любую операционную систему: Apple iOS, Android, WindowsPhone... Минимальная стоимость сервиса — \$9 в месяц. Автоматическая публикация в маркетплейсах обойдется в \$199 (единоразовый платеж). Сервис позволяет разрабатывать мобильные сайты на HTML5 и нативные интерфейсы для Android абсолютно бесплатно, если в созданный продукт будет встроен рекламный блок. Сервис предлагает аналитику, подписку на RSS-канал и помогает клиенту продвигать готовое мобильное приложение.

13. AppNotch

Онлайн-конструктор приложений iOS, Android и HTML5. Стоимость работы на платформе — \$18 в месяц. Сервис предлагает инструмент для прототипирования и создания макета перед этапом разработки. Содержит широкий выбор шаблонов и дает 30-дневный бесплатный период пользования.

14. AppPress

Платформа основана четыре года назад, размещена на облачном сервере и специализируется на приложениях под операционкой производства Apple и Google. Стоимость подписки на месяц — мин. \$30. Проект нацелен на разработку насыщенных графикой для малого бизнеса, и его главной «фишкой» является функция быстрого предпросмотра в ходе проектирования. После оплаты подписки пользователь получает 10GB свободного места на сервере под два проекта и объем трафика 5GB.

15. AppsBuilder

Сервис для разработки приложений на Android / iOS / HTML5. Ежемесячная оплата услуг начинается с \$13.

Слоган платформы — «Вы придумываете — мы строим» (Youimagineit, webuildit). Помимо прочих полезных функций, онлайн-конструктор поддерживает вставку QR-кода. На сегодняшний день с помощью этой платформы создано более 500.000 приложений.

16. Apptive

Конструктор приложений для iOS и Android, работа с ним обойдется в \$9,99 ежемесячно. Функционал адаптирован под разработку коммерческих решений, что выгодно отличает его от конкурирующих продуктов. Сервис интегрирован с крупнейшими платформами электронной коммерции BigCommerce, Volusion и Shopify.

17. AppyPie

Конструктор веб-приложений на языке HTML5 для устройств, поддерживающих Android, iOS, BlackBerry и WindowsPhone. Базовая ежемесячная подписка стоит \$7 и рассчитана на одно приложение под Android. Платформа может использоваться для создания решений разного назначения, включая игры и купоны Passbook. Сервис AppyPie интегрирован с популярными соц.сетями обмена фотографиями и видеозаписями Instagram, Picasa и другими.

18. Attendify

Платформа специализируется на приложениях для Apple iOS с возможностью разработки под Android. В последнем случае придется внести \$399 в качестве годовой подписки на работу в сервисе. Онлайн-конструктор делает акцент на создание приложений для компаний, которые занимаются организацией и проведением мероприятий и хотят получить специальное мобильное приложение, облегчающее организационные вопросы, сбор участников и т.п. Отдельный функционал нацелен на вовлечение пользователей к участию в мероприятии.

19. BiznessApps

Конструктор приложений Android и iOS. Взимается оплата \$5 за месяц пользования сервисом или за одно нативное приложение, разработанное на сервисе. Платформа предлагает специальные шаблоны для ресторанов, юридических фирм, риэлторов и прочих представителей малого бизнеса. Отличается гибкими настройками дизайна и предварительным просмотром создаваемой программы на любом этапе разработки. Наконец, в качестве бонуса можно получить бесплатный мобильный сайт.

20. Coto

Приложения, создаваемые на сервисе Coto (в прошлом ConduitMobile), совместимы с планшетами AmazonKindleFire, ОС Android / iOS и поддерживают синтаксис HTML5. Если количество скачиваний не превысит пяти за все время (или 50 посещений мобильного сайта в месяц), работа с сервисом бесплатна. В минимальном платном пакете один раз в год выставляется счет по тарифу \$33 в месяц. По заверению разработчика, во всем мире работает более 600.000 приложений на основе конструктора Coto. В мае 2014 года на официальном сайте был представлен апдейт сервиса. В числе новых функций появилась

поддержка мобильных платежей, оформление заказа онлайн и т. п. В стоимость пакета входит публикация в магазинах Apple, Android и AmazonApp.

21. InfiniteMonkeys

Конструктор для iOS- и Android-совместимых нативных приложений и сайтов на языке HTML5. Абонентская плата — \$ 12 в месяц. Сервис является частью проекта Appmakr и почти полным его близнецом по графике и даже текстовому наполнению. Основной акцент делается на социальные и развлекательные вещи, усиливающие присутствие торговых компаний, организаций, предприятий общественного питания и частных лиц в социальных платформах.

22. JoeMobi

За \$ 1,499 в год разработчик получает мощную платформу для сборки нативных приложений под ОС BlackBerry, AppleiOS, Windows8 и андроид. Сервис может устанавливаться на движок WordPress как плагин, автоматически преобразовывая сайты и блоги в мобильные приложения.

23. Magmito

Magmito — конструктор кроссплатформенных приложений. Стартовый пакет стоит \$ 9,99 в месяц с поддержкой более одного года. Тарифный план за \$ 99,99 предусматривает доступ ко всем дальнейшим обновлениям системного ядра сервиса. Сервис работает при поддержке международных рекламно-телекоммуникационных компаний Sprint и Telefonica и помогает малому бизнесу в создании мобильных приложений с широкими возможностями интеграции текста, RSS-фидов, изображений, форм и функции «click-to-call». Эти функции особенно актуальны для временных продуктов, рассчитанных на очень длительный срок эксплуатации.

24. MippinAppFactory

Платформа MippinAppFactory позволяет разрабатывать приложения Android, HTML5, AppleiOS и WindowsPhone. Пакет за \$ 99 включает одно приложение для iPhone на HTML5, мобильный сайт для андроид. За \$ 999 клиент получит нативное приложение для каждой поддерживаемой ОС. Платформа позволяет легко собирать в одно целое контент через RSS-канал благодаря кроссплатформенному формату или хорошо оптимизированным нативным платформам.

25. MobileAppLoader

MobileAppLoader — конструктор приложений Android и iOS. Стоимость минимального тарифного плана — \$ 5,99/месяц, включая стоимость установки. Цена колеблется в широком диапазоне и зависит от выбора платформы, для которой создается приложение, и дополнительных функций. В тарифный план включено использование раз-

личных шаблонов, покрывающих потребности малого бизнеса любого типа деятельности: автодилеры, строители, рестораны, парикмахерские.)

26. MobileXLabsBuild

Сервис MobileXLabsBuild, находящийся на стадии бета-тестирования, помогает конструировать приложения Андроид и AppleiOS. Компания, которой принадлежит сервис, работает в трех направлениях: дизайн игр, разработка и работа по индивидуальным заказам. Руководству удалось привлечь 1,5 млн долларов первоначальных инвестиций и выручить столько же с момента основания компании.

27. Orbose

Очередной конструктор под операционной системы Андроид и AppleiOS. Бизнес-тариф составляет около 40 долларов в месяц. Компания EpigmaSystems, которой принадлежит сервис, обещает значительную экономию времени даже тем людям, кто не владеет языками программирования. Приложения, созданные на базе этого сервиса, обладают функцией отправки сообщений, обработки платежей, составления расписаний и подключения плагинов социальных сетей.

28. Shoutem

Разработка приложений AppleiOS, Android, HTML5. Прайс-лист начинается с \$ 19,90 ежемесячной абонентской платы за гибридные HTML5-решение. Платформа является ответвлением крупной компании-разработчика и специализируется на создании мобильных приложений. Тарифный план «Профессиональный» обойдется в \$ 49.

Сколько можно зарабатывать?

Конечно же, деньги, которые вы заработаете на своем приложении, будут зависеть от его популярности, и сколько вы заработаете тяжело сказать. Исследование, которое провели в GigaOMPro показало, что более половины их 352 опрошенных разработчиков зарабатывают менее \$ 500 в месяц. Конечно этого будет недостаточно для того, чтобы жить только от доходов с приложения, но это отличный вариант, если вы просто хотите заработать немного дополнительных денег.

Разумеется, вы можете сделать еще один хит наподобии AngryBirds, которые будут зарабатывать для вас \$ 100 000 в месяц!

Вот несколько советов, для того, чтобы хорошо зарабатывать на своем приложении:

- ваше приложение должно быть интересно широкой аудитории
- исследуйте самые популярные приложения на рынке
- легче заработать деньги на приложениях для IOS
- сделайте ваше приложение доступным для iPad

Литература:

1. www.coolmobmasters.com
2. Продвижение мобильного приложения: привлечение трафика и удержание лидирующих позиций. Валиуллова Р.И., Карцева Н.С., Перевезенцева Е.Д. Экономика и социум. 2016. № 2 (21). С. 153—158.

3. Определение конкурентных преимуществ товарных рынков. Карцева Н. С., Анисимова Ю. А. В сборнике: Актуальные проблемы интеграции экономических интересов России и Украины. Международная заочная научно-практическая конференция: сборник научных трудов. Ответственная за выпуск Ю. А. Анисимова. 2014. С. 273—278.

Предложения по оптимизации организации закупочной деятельности промышленных предприятий

Стрекалов Станислав Валерьевич, аспирант

Сибирский государственный индустриальный университет г. Новокузнецк

В статье рассмотрены основные положения стандарта закупочной деятельности промышленного предприятия. Проведен анализ основных требований к работе с поставщиками, рассмотрены формы закупок и особенности проведения конкурентных процедур. Сформулированы предложения по улучшению закупочной деятельности, реализуемой посредством конкурентных процедур.

Ключевые слова: закупочная деятельность, стандарт, поставщик, формы закупок, этапы работы, конкурентная процедура, критерии оценивания, инновационность, техническое задание

Эффективное управление запасами приобретает особую актуальность в условиях жестких бюджетных ограничений на величину оборотных средств [1]. По мнению ряда исследователей, сегодня управление запасами — интегрированный процесс, от которого зависит эффективность вложенных инвестиций, эффективность производственного процесса, конкурентоспособность выпускаемого продукта [2]. Поэтому современные промышленные предприятия уделяют большое внимание совершенствованию закупочной деятельности. Значимость закупочной деятельности повышается вследствие роста сложности закупаемых изделий и материалов, усиления конкурентной борьбы между потенциальными поставщиками ресурса при использовании заказчиком методов конкурентных закупок. Ведутся работы по формированию бизнес-процессов закупочной деятельности, повышается эффективность работы с поставщиками, решаются вопросы логистики, сокращения затрат, разрабатываются и внедряются стандарты закупочной деятельности.

В настоящей статье осуществлен анализ Стандарта ведения закупочной деятельности крупного промышленного предприятия добывающей отрасли (далее Стандарт).

Применение Стандарта распространяется на следующие этапы закупочной деятельности данного промышленного предприятия:

- проведение отбора поставщиков;
- выбор формы закупок;
- осуществление конкурентных процедур по приобретению материальных ресурсов.

Отбор поставщиков проводится с целью определения поставщиков материальных ресурсов, которые способны обеспечивать для промышленного предприятия оптимальные результаты закупочной деятельности по совокупности критериев, в том числе ресурсами требуемого качества, в конкретные сроки, по приемлемым ценам, с минимальными рисками несвоевременной поставки.

Для участия в процедуре отбора потенциальный поставщик должен предоставить полный перечень требуемой документации в установленные сроки. Как правило, поставщик обязан представить документы о постановке на налоговый учет, налоговые декларации за указанный период, бухгалтерскую отчетность, сертификаты на производимую продукцию, лицензии, патенты, дилерские сертификаты. Кроме этого, поставщик должен обладать определенным опытом и необходимыми ресурсами для осуществления поставок. По предоставленной документации оценивается соответствие отраженной в ней финансово-хозяйственной деятельности реальной. Сам потенциальный поставщик проверяется на предмет отсутствия в его отношении судебных решений, признаков «фирм-однодневок». В зависимости от того, насколько потенциальные поставщики соответствуют предъявленным требованиям, они распределяются по степени риска ведения закупочной деятельности для компании-заказчика. Наличие нарушений и несоответствий приводят к отказу от сотрудничества с потенциальным поставщиком, либо наложению определенных ограничений, включению специальных условий в договор, изменение форм оплаты.

В анализируемом Стандарте предприятие делит все виды своих закупок на следующие виды и формы (рис. 1): закупка у единственного поставщика, конкурентная закупка, которая включает: запрос на предоставление коммерческих предложений, простую закупку, многоэтапный тендер.

На данном промышленном предприятии используются все виды закупок в зависимости от характеристики товара или услуги, в которой нуждается предприятие.

Закупка у единственного поставщика применяется в тех случаях, если:

- материальные ресурсы производятся по уникальной технологии и обладают усовершенствованными свойствами;



Рис. 1. Применяемые формы и виды закупок

- материальные ресурсы производятся на специально организованных для этого производствах в рамках филиалов промышленного предприятия;
- материальные ресурсы приобретаются в условиях ограниченного времени по причине действия обстоятельств непреодолимой силы (чрезвычайные ситуации, устранение предписаний надзорных органов).

Закупки у единственного поставщика осуществляются на основе предварительно составленного перечня, который обновляется ежегодно. Особое внимание уделяется поставщикам инновационных товаров. Инновационный характер товаров должен обосновываться поставщиком соответствующими сертификатами, пояснительными записками, сопроводительными документами. При этом должны даваться пояснения об инновационной составляющей и экономическом эффекте.

При завышении цен единственным поставщиком инициируются переговоры о снижении цен либо проводятся мероприятия по поиску альтернативных поставщиков.

В рыночных условиях предприятие ищет возможности снижения затрат на приобретение товаров и услуг, и поэтому в Стандарте большое внимание уделяется конкурентным процедурам закупочной деятельности. При реализации закупки на основе запроса на предоставление коммерческих предложений формируется запрос, который направляется не менее чем трем поставщикам. При этом желательно участие в процедуре запроса коммерческих предложений заводов-изготовителей или их официальных дилеров. Полученные коммерческие предложения оцениваются по балльной системе, с использованием разработанной математической формулой с применением в качестве критериев цены, срока поставки, статуса поставщика (производитель, официальный дилер, посредник). При помощи данной формы закупки осуществляется отбор поставщиков по наименее затратным позициям приобретения товаров и услуг.

Простая закупка состоит в выборе поставщика путем мониторинга рынка при помощи телефонных переговоров, деловых писем, видеосвязи. При использова-

нии простой закупки, в первую очередь, производится проверка наличия идентичной номенклатуры в ранее проведенных итогах закупочных процедур. Если такое наличие установлено, то закупка производится у ранее выбранного поставщика. В противном случае производится оперативный мониторинг рынка, определяется оптимальный поставщик с учетом необходимых сроков и цены. По результатам переговоров должно быть получено коммерческое предложение, которое проходит согласование у руководства. Затем происходит заключение договора на поставку.

Многоэтапный тендер состоит из нескольких этапов отбора участников тендера. Такими этапами могут быть технические совещания с участниками тендера, посещение участниками тендера объекта предстоящей эксплуатации, проведение презентаций, сбор коммерческих предложений. Завершающим этапом является очная или заочная конкурентная процедура, в ходе которой участники тендера улучшают свои предложения. Многоэтапный тендер применяется для наиболее крупных закупок. Реализация процедуры многоэтапного тендера осуществляется при участии конкурсной комиссии. Для работы конкурсной комиссии необходима следующая документация:

- перечень закупаемых материальных ресурсов номенклатуры с указанием количества, суммы закупки;
- перечень потенциальных поставщиков;
- правила предоставления технико-коммерческих предложений;
- условия проведения процедуры тендера, где указываются формы и количество этапов, описываются критерии и порядок оценки коммерческих предложений участников;
- проект договора.

Конкурсная комиссия принимает решение на основании утвержденных критериев и заключений экспертов.

Таким образом, анализ содержания Стандарта позволил выделить основные этапы работы с потенциальными поставщиками (рис. 2).



Рис. 2. Основные этапы работы с потенциальными поставщиками

*составлено автором

Заострим внимание на фундаментальных положениях работы с поставщиками.

Отметим значительную роль общего количества потенциальных поставщиков, которое обеспечивает возможность выбора цены, качества, условий оплаты и прочих важных аспектов закупки. Не зря во многих положениях о закупках отмечается необходимость отбора минимум трех технико-коммерческих предложений поставщиков. Помимо возможности выбора, обеспечивается возможность маневра в случае неудовлетворительной работы поставщика, повышается степень бесперебойности работы и надежности поставок. Поэтому понятно стремление промышленных предприятий уйти от единственного поставщика. Ведь поставщик, используя свое доминирующее положение, может пойти на злоупотребление им, что в конечном итоге ослабит позиции промышленного предприятия. Тем более, любое решение о закупках материалов, принятое исходя из наличия на рынке и в ситуации ограниченного выбора, а не исходя из реальных производственных требований, считается неприемлемым. Поэтому требования для признания поставщика единственным очень высоки.

Не стоит забывать и о положительном действии конкуренции. Именно в условиях конкуренции происходит улучшение технико-коммерческих предложений, как в ценовой составляющей, так и в качественной. Возможности,

предоставляемые конкуренцией, способствуют совершенствованию имеющихся материальных ресурсов и разработке новых.

На этапе отбора поставщиков рекомендуется внедрение процедуры предварительного оценивания риска взаимодействия с поставщиком. Это тот элемент системы безопасности, который отсеивает всех недобросовестных поставщиков. Критерии риска в данном случае вполне понятны: от признаков «фирмы-однодневки» до фактических банкротств. В условиях ограниченности и минимизации «заморозки» оборотных средств, потери от недобросовестности поставщика могут значительно превзойти затраты на организацию подобной оценки риска взаимодействия с поставщиком.

Недостатком в существующих процедурах выбора поставщика является продление сотрудничества с ранее выбранными поставщиками. Безусловно, это упрощает работу и компании-заказчика, и самого поставщика. Факт наличия длительных и гарантированных отношений с поставщиком разрешает многие проблемы выбора. Тем не менее, не стоит забывать, что поставщик не является неким абстрактным лицом. Он тоже решает свои собственные задачи для получения прибыли. Поэтому стоит отметить, что решение таких задач может осуществляться и за счет своего партнера. Долговременные отношения открывают

дорогу разного рода «оптимизациям», что может сказаться на качестве поставляемых ресурсов. Тем более, подобные изменения не всегда бывают очевидными. Поэтому не стоит исключать тот вариант, что поставщик будет изменять соотношение цена/качество в свою пользу. Несмотря на простоту и привлекательность долговременной работы с одним поставщиком, считаем необходимым внедрение системы отслеживания качества работы данных поставщиков в рамках правил, описываемых в Стандарте. При этом требования к материальным ресурсам должны быть однозначными, обоснованными, с минимальным допуском отклонений. При продлении сотрудничества с поставщиком всегда необходимо отслеживать изменения в технологии производства ресурсов, качество исходного сырья и даже смену руководства предприятия — поставщика. Тогда это обезопасит долговременное сотрудничество от рисков недостижения целей ведения закупочной деятельности в связи с отсутствием (низким качеством) необходимых ресурсов и услуг.

В связи с вышеуказанным, целесообразным является внедрение следующих аспектов.

На этапе выбора поставщика представляет интерес для последующего улучшения система критериев оценки технико-коммерческих предложений поставщиков. Наибольшее внимание уделяется лишь цене, статусу поставщика, условиям оплаты. С одной стороны, данная система обеспечивает максимальную формализацию и возможность расчетов показателей оценки технико-коммерческих предложений. К тому же, указанные выше критерии действительно во многом определяют выбор поставщика.

Литература:

1. Васильева Н. Ф., Латфуллин Р. Р. Особенности управления производственными запасами в обслуживающих структурах металлургических холдингов // Дискуссия. 2012. № 9. С. 41–45.
2. Кокшарова В. В., Кропачев А. А. Значение технических характеристик при управлении закупками материальных ресурсов // Дискуссия. 2013. № 1. С. 58–62.

Адаптация рекламы как маркетинговый инструмент международных компаний

Сургунд Ксения Владимировна, студент
Российский государственный гуманитарный университет

В статье рассматривается адаптация как неотъемлемый маркетинговый инструмент международных компаний, а также дано разъяснение, почему в условиях современного глобального рынка не всегда возможна полная стандартизация рекламных кампаний. На примере российских и зарубежных кейсов рассмотрены недостатки и преимущества адаптации рекламы.

Ключевые слова: глобализация, реклама, стратегия, стандартизация, адаптация, международный маркетинг, рекламная кампания

Современный мир диктует тенденции глобализации и интернационализации в совершенно различных отраслях деятельности. Крупные компании распространяют свою деятельность далеко за пределы стран происхождения бизнеса, что позволяет нам говорить о таких явлениях,

тем не менее, не стоит забывать и других критериях, например, инновационности и научно-технической новизне предложения. В первую очередь, это может быть выражено в ожидаемом эффекте от внедрения инновационных ресурсов. Таким образом, ожидаемый эффект от внедрения может стать дополнительным критерием для принятия решения о выборе поставщика. К тому же, это поможет производителям инновационных ресурсов доказывать состоятельность своих предложений.

Не менее интересным путем совершенствования закупочной деятельности является улучшение работы по составлению технических заданий для потенциальных поставщиков. Некорректное техническое задание может привести к неоправданным затратам даже при полном и добросовестном исполнении поставщиками своих обязательств. Например, в практике угледобывающих предприятий известны случаи, когда приобретенные материальные ресурсы оказывались неприменимы из-за неполного учета горно-геологических условий при разработке технического задания.

Итак, отметим, что в работе организации приобретения материальных ресурсов промышленными предприятиями накоплен большой опыт, который отражен в их стандартах ведения закупочной деятельности. Однако, несмотря на качественную проработку процедур закупочной деятельности каждым крупным предприятием, ее осуществление имеет возможности для усовершенствования, в частности в вопросах отбора, оценивания, заключения договоров с поставщиками, отслеживания результатов взаимодействия с постоянным поставщиком.

как международный маркетинг и реклама. Международная (или глобальная) реклама является производной от основной экономической тенденции, существующей сегодня в мире, — глобальные процессы интеграции и специализации, происходящие в мировой экономике [2, с. 236]. Но не-

смотря на это, любая успешная стратегия продвижения товаров или услуг на международный рынок должна учитывать национальные особенности стран, в которых представлен тот или иной товар или услуга.

Безусловно, множество глобальных марок прибегают к стандартизации рекламных кампаний, что несет в себе определенные преимущества, однако в большинстве случаев культурные и экономические различия отдельных стран делают полную стандартизацию неосуществимой. Рассмотрим основные причины невозможности полной стандартизации:

- В различных странах существуют культурные различия, а также различия в поведении потребителей. Более всего с культурой и поведенческими особенностями обычно связаны привычки потребления напитков и продуктов питания, что привносит дополнительные сложности маркетологам и рекламистам в вопросах стандартизации. Например, культура потребления сыра во Франции и Америке диаметрально противоположна. Во Франции сыр ассоциируется с чем-то живым, что легко понять, если вспомнить ритуал выбора этого продукта французами и тот факт, что сыр они хранят при комнатной температуре, в то время как американцы, помимо пастеризации и помещения этого продукта в пластиковую упаковку, хранят его в холодильнике [3, с. 32]. Именно поэтому рекламист должен учитывать всевозможные различия в культуре, привычках и предпочтениях отдельно взятой страны для создания действительно понятной и эффективной для местного потребителя рекламы.
- Уровень экономического развития отдельных стран может быть различным: развитость экономики во многом предопределяет стратегию продвижения товаров и услуг на рынке данной страны. Именно этот фактор помог в свое время ирландскому стартапу Digicel в освоении рынка Ямайки. В 2001 году после либерализации рынка услуг телефонной связи на Ямайке компания Digicel прочно укрепила там свои позиции, привлекая все больше абонентов в короткие сроки (за 100 дней компания привлекла 100 тысяч абонентов, соблазнив их низкими тарифами, недорогими телефонами и качественным обслуживанием). Подобный успех стал следствием нескольких особенностей местного рынка, а именно долгого процесса установки стационарных телефонов (порядка двух лет) и очень малого процента жителей, имеющих мобильные телефоны [1, с. 344].
- Законодательные различия в вопросах государственного регулирования рекламной деятельности. С подобной проблемой сталкиваются фармацевтические компании: реклама лекарственных препаратов полностью под запретом в таких странах, как Дания и Германия, и строго ограничивается во Франции и Италии.

Однако чаще всего невозможность полной стандартизации кроется именно в различиях восприятия того или иного явления сквозь призму культуры отдельно взятой страны. Рассмотрим это на примере восприятия красоты и обольщения представителями трех стран: Франции, США и России.

Во Франции пользуется популярностью поговорка: «Важно не то, что тебе дано, а то, как ты этим распорядишься». И она в полной мере отображает французское представление о красоте и обольщении. Француженки всячески пытаются подчеркнуть свою естественность и даже в некоторой степени выказать безразличие к собственной привлекательности. Стремление всеми силами привлечь мужчину демонстрирует безысходность и вызывает неодобрение во французской культуре [3, с. 45].

Совсем по-иному воспринимаются красота и обольщение в Америке. Здесь ухаживания и флирт зачастую связаны с негативными и даже неприятными ассоциациями. Американцы воспринимают обольщение как попытку заставить их сделать то, чего они не хотят, или то, что делать не стоит [3, с. 49]. Вспомним, что именно Америка породила понятие «война полов».

Коду красоты в США свойственен внутренний конфликт, принуждающий балансировать на грани между красотой и провокацией. Привлекательность отделяет от излишней сексуальности граница, которую опасно переступать. Именно поэтому неслучаен столь громкий успех в США бренда Victoria's Secret как своеобразного безопасного способа быть одновременно и красивой, и обольстительной. Даже название бренда несет в себе противоречие: Victoria олицетворяет викторианскую чопорность и строгость нравов, в то время как Secret выступает в качестве запретного воплощения обольщения.

В России красота и обольщение воспринимаются совсем по-другому. Согласно проведенным исследованиям, красота и обольстительность по-русски подразумевает пушистые ресницы, густые волосы, ухоженные руки и ногти. Редко как атрибут красоты упоминались миниатюрность, короткие волосы и отсутствие макияжа [6]. Именно поэтому в России столь популярны услуги визажиста и маникюрный сервис, а реклама любого лака для ногтей обещает салонный эффект — все то, на что так редко трагятся француженки, если только дело не касается красной дорожки.

На основании вышеизложенных наблюдений постараемся переложить раскрытые нами стандарты и коды красоты и обольщения в отношении международно признанного бренда L'Oreal и его рекламных кампаний в России, США и во Франции.

Маркетологи L'Oreal, приняв к сведению двоякое представление американок о красоте и обольстительности, построили рекламную кампанию с акцентом на положительное самоощущение женщины, без малейшего оттенка сексуальности. При этом цель использования бренда состоит не в том, чтобы привлечь мужчин, а в том, чтобы по-

чувствовать уверенность в себе, подкрепленный слоганом «Because You're Worth It».

Во Франции же, наоборот, реклама строится на чувственности и образе обольщения.

В России используется переведенный американский слоган «Ведь Вы этого достойны». Но так ли он хорош в российских реалиях? В России, где огромное количество женщин живет за чертой бедности и не может себе позволить пользоваться брендом L'Oreal, указанный слоган звучит скорее как насмешка: не можешь позволить себе продукцию L'Oreal, значит, ты недостойна быть обольстительной красавицей. Возможно, в данном случае стоит несколько смягчить тональность подачи основной идеи. Например, неплохой с точки зрения обозначенных выше российских стандартов красоты можно считать рекламные кампании отечественного бренда «Чистая Линия».

Если посмотреть рекламные ролики этой компании более внимательно, можно заметить, что все они достаточно нейтральны и представляют продукты марки как своеобразных помощников, которые способны лишь подчеркнуть красоту, и так присущую российским женщинам, отсюда и слоганы «Теперь волосы — это моя гордость» или «Двойная забота о моей коже». На наш взгляд, подобный подход более применим к российскому рынку и соответствует сложившимся на нем представлениям о красоте.

Принимая во внимание вышесказанное, можно сделать вывод, что даже в условиях глобализации большинство международных компаний стараются учитывать культурный, экономический и законодательный аспект в отдельно взятых странах на этапе адаптации рекламы, то есть приведения ее в соответствие с культурными и другими особенностями этой страны.

В условиях экономического кризиса многие международные компании принимают решение об оптимизации маркетингового бюджета, в том числе и о сокращении бюджета на рекламу. Зачастую в подобной ситуации компания прибегает к адаптации уже существующих рекламных кампаний с учетом национальных особенностей отдельно взятых стран.

Прежде всего, стоит определить, что такое адаптация.

Адаптация (от лат. adaptatio — приспособление, прилаживание) — процесс изменения чего-либо для последующего использования в различных целях [5].

Адаптация бренда — процесс формирования имиджа фирмы и распространения ее маркетинговых обращений в новых условиях [5].

Адаптация товара — подгонка товара под новые требования, возникающие с изменением потребностей покупателей или с появлением новых областей применения товара. Предполагает придание товару новых свойств и качеств в процессе его производства, сортировки и упаковки, а также изменение имиджа товара [4, с. 366].

Адаптация может быть простой и сложной. К простой адаптации относятся:

- перевод рекламных текстов;

- замена титров, адреса сайта на исходном видеоролике;

- озвучивание ролика на другом языке.

Простая форма адаптации проще в исполнении и менее затратна для рекламодателя. К такого рода адаптации прибегает компания Lego. Всем известны красочные рекламные ролики этой компании, которые отличаются внушительной графикой, а порой и спецэффектами. Производство подобного ролика стоит недешево, но, что более важно, требует определенного профессионализма от креативной команды, его создающего. Поэтому зачастую рекламные ролики Lego создаются за границей, в США, Бельгии, Дании, и впоследствии адаптируются в остальных странах, где представлен этот бренд. Поскольку Lego зачастую использует всемирно известных персонажей мультфильмов, проблем с узнаваемостью не возникает, поэтому на этапе адаптации рекламного ролика все, что требуется от рекламного агентства — максимально передать основную идею и тональность оригинала.

Более сложные формы адаптации подразумевают:

- сохранение прежнего стиля подачи, но с изменениями в сюжете;

- преобразование названия и слогана бренда с учетом национальных особенностей.

На практике такая форма адаптации довольно часто применяется транснациональными корпорациями, которые, как правило, располагают огромной базой рекламных кампаний, проводимых в разных странах. Обычно подобные компании используют уже наработанную рекламную базу в качестве отправной точки, ссылаясь на нее при подготовке брифа рекламному агентству.

Так, например, в основу сюжета одного рекламного ролика McDonald's о летних десертах лег рекламный ролик, произведенный в Филиппинах. В российской версии была оставлена часть, показывающая продукт (так называемая демо-часть), а сам ролик переснят по тому же сюжету с русскими актерами. Также была подобрана российская музыкальная аранжировка.

Таким образом, адаптация рекламы может быть довольно трудоемким процессом, требующим немалых временных, профессиональных и денежных ресурсов. Это особая отрасль деятельности в сфере маркетинга и рекламы, где необходимы довольно глубокие познания в сфере маркетинга, экономики и культуры. Как и любой бизнес — процесс, адаптация рекламы имеет как преимущества, так и недостатки, приведенные ниже.

Одно из основных преимуществ адаптации — это, конечно же, экономия средств. Зачастую адаптация подразумевает лишь немногочисленные изменения, которые вносятся в уже готовый материал — перевод закадрового голоса, переозвучивание и замена титров в случае полной адаптации рекламного ролика, переводы текста на плакатах наружной рекламы, баннерах, сайте и т.д. Кроме того, и простая, и более сложная адаптация экономят временной ресурс креативной команды агентства, ее осуществ-

ляющей. Более того, грамотно выполненная адаптация рекламы помогает рекламодателю достичь поставленных целей не менее эффективно, чем в случае запуска новой кампании, однако сделать это в более сжатый срок и посредством гораздо меньших затрат.

Основной недостаток адаптации рекламы вытекает из последнего названного нами преимущества — она должна быть выполнена грамотно и учитывать множество факторов, таких как общий тон коммуникации рекламодателя с потребителями в данной стране, основную цель проводимой рекламной кампании, а также, несомненно, культурные особенности страны, в которой планируется проведение адаптированной рекламной кампании. В обратном случае подобная кампания может не только не принести желаемого эффекта, но и также оказать отрицательное влияние на имидж рекламодателя и рекламируемый бренд в целом — ошибочное или неоднозначное позиционирование бренда, реклама, не понятная потребителю и не доно-

сящая той информации о бренде, которую предполагал донести рекламодатель.

К примеру, неудачной, на наш взгляд, является адаптация ролика Old Spice «Я на коне». Запуская рекламную кампанию бренда в России, было принято решение не переснимать ролик и не менять закадровый голос, был осуществлен лишь его дословный перевод. Исследования этого рекламного ролика показали, что он непонятен российскому потребителю, что касается и тональности, и сюжета [7].

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что адаптация рекламы — это не всегда простой и понятный процесс, требующий определенных знаний экономики, маркетинга и культуры. Однако грамотно осуществленная адаптация позволяет рекламодателям и рекламным агентствам экономить время и деньги, получая в итоге тот же эффект, что и в случае подготовки совершенно новой рекламной кампании для данной страны.

Литература:

1. Котлер Ф., Келлер К. Л. Маркетинг менеджмент / 14-е изд. — СПб.: Питер, 2015—800 с.
2. Мудров А. Н. Основы рекламы: учебник / 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр: Инфра-М, 2014. — 416 с.
3. Рапай К. Культурный код: как мы живем, что покупаем и почему / Клотер Рапай: Пер. с англ. — 2-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2015. — 168 с.
4. Шевченко Д. А. Реклама. Маркетинг. PR: учеб. — справ. Пособие / Изд. 3-е, перераб. И доп. — М.: «РГГУ», 2014. — 639 с.
5. Адаптация // Сайт Открытой рекламной энциклопедии «Advertopedia» — URL: <http://www.advertopedia.ru/index/show-article?id=5>
6. Ионова Л. Убойная сила XXI века // Российская газета — 20.05.2011 — № 5483 (107) — URL: <https://rg.ru/2011/05/20/krasavica.html>
7. С запада на восток: как в России адаптируют рекламу // Городской информационный канал m24.ru — URL: <http://www.m24.ru/articles/57660>

Критерии определения эффективности управления объектом жилой недвижимости

Сустановова Наталья Петровна, магистрант
Уральский государственный экономический университет

В первую очередь, оценка эффективности сориентирована на население, проживающее в многоквартирных домах, которыми управляют УК. Оценка проводится по определенным критериям и при балльной системе. Оценка деятельности управляющей организации даёт возможность проанализировать и оценить эффективность и профессионализм управления, выявлять его сильные и слабые стороны.

Критерии оценки работы управляющих компаний должны стать стимулом для их деятельности. Один из критериев эффективности деятельности УК — оптимизация тарифов при сохранении качества услуг.

Деятельность управляющей компании должна быть прозрачной, эффективной. Полная информация о деятельности УК должна размещаться на ее сайте и сайте www.reformagkh.ru, определенном ПП РФ № 731 от 23.09.2010 г. «Об утверждении стандарта раскрытия информации организациями, осуществляющими деятельность в сфере управления многоквартирными домами». Информация, размещенная на сайте, позволит узнать о финансово-экономических показателях УК, о платных видах услугах по содержанию и ремонту общего имущества в МКД, о ценах (тарифах) на коммунальные ресурсы. Здесь же будут размещаться об-

ращения граждан, благодаря которым можно судить о проблемах в МКД.

Кроме того, о работе УК можно узнать из результатов проверок inspectирующих органов, работ административных комиссий. Из этих результатов и можно судить об УК. По мнению специалистов, доступность информации окажет воздействие и на сами управляющие компании, поскольку для них важна деловая репутация [3].

Оценив эффективность работы управляющих компаний, жильцы могут продлить договор об услугах, внести в него изменения или вовсе расторгнуть. Однако торопиться не стоит, ведь новая компания может оказаться не лучше прежней, а то и хуже. Но, к сожалению, зачастую собственники не интересуются возможностями УК.

В настоящее время разработано несколько вариантов оценки эффективности работы управляющих компаний, занятых управлением многоквартирными домами.

В первом варианте оценка деятельности управляющих организаций проводится на основании стандартов раскрытия информации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 731 от 23 сентября 2010 г. по шести критериям:

- соответствие информации, раскрываемой управляющей организацией на собственном сайте требованиям Стандарта;
- удобство пользования сайтом управляющей организации для потребителей в сети Интернет (наличие/отсутствие);
- описание представленных на Сайте услуг и работ, оказываемых / выполняемых управляющей организацией;

- информация о стоимости услуг и работ, представленная на Сайте;
- наличие планов работ по содержанию и ремонту общего имущества в МКД, находящихся в управлении управляющей организации, и отражение в планах индивидуальных потребностей дома;
- соответствие договора (проекта договора) управления МКД, представленного на Сайте, законодательным требованиям по существенным условиям договора.

Во втором варианте оценка деятельности управляющих организаций проводится на основании проведенных проверок по решению Советов МКД с выходом на место по следующим шести критериям:

- работа управляющей организации по обеспечению удовлетворительного технического состояния общего имущества многоквартирного дома, проведению текущих и капитальных ремонтов МКД;
- качества содержания придомовой территории;
- качества предоставляемых услуг;
- финансово-экономической деятельности управляющей компании;
- качества управления;
- оценка управляющей организации советами МКД, правлениями ТСЖ.

В окончательном варианте из двух вариантов сформированы единые критерии, которые будут утверждены после коллегиального рассмотрения. [1].

Существует так же вариант оценки эффективности по системе индикаторов. Виды индикаторов и требования, к ним предъявляемые, представлены в таблице 1.

Таблица 1. Индикаторы оценки эффективности деятельности управляющей компании и требования к ним предъявляемые*

Индикаторы	Требования к индикаторам
Существенность	Индикаторы должны быть нацелены на принятие адекватных оперативных решений
Своевременность и регулярность	Информация должна поступать с такой периодичностью, которая позволит принимать необходимые решения, минимизировать ущерб от неблагоприятных изменений максимизировать эффект от использования появляющихся возможностей
Полнота	Набор индикаторов должен характеризовать деятельность управляющих жилищных организаций, не упуская ни одного важного аспекта
Адекватность	Набор индикаторов должен учитывать специфику управляющей организации
Достоверность	Должна существовать возможность объективного измерения значений индикаторов, как количественного, так и качественного
Совместимость	Набор индикаторов должен вписываться в существующую систему информационных потоков, что позволит удешевить и упростить процедуру информационного обмена

* Составлено автором по: [2].

Для мониторинга и оценки эффективности деятельности управляющей компании с точки зрения эффективности управления, повышения качества жилищно-коммунальных услуг и рационального расходования средств целесообразно разработать индикаторы по основным направлениям деятельности управляющих организаций. Для проведения

последующей оценки каждому направлению деятельности придается соответствующее значение, отражающее относительную значимость данного направления. Взвешенная сумма балльных оценок индикаторов даёт оценку направлению. [2] Ниже представлены примерные индикаторы оценки деятельности организации, управляющей жилым фондом:

- организация деятельности управляющей компании (ведение в установленном порядке технической документации, плановые технические осмотры фонда, подготовка жилого фонда к сезонной эксплуатации, контроль подрядных организаций на предмет исполнения работ, разъяснительная работа с собственниками, наличие и исполнение планов работ по техническому обслуживанию и содержанию жилого фонда, оформленные договором отношения с собственниками жилых и нежилых помещений);
- система расчетов (наличие или отсутствие кредиторской задолженности, перерасчеты населению при некачественно оказанных коммунальных услугах, своевременная оплата контрагентам согласно условий заключенных договоров);
- отслеживание качества предоставляемых услуг (это бесперебойность в поставке всех коммунальных услуг, своевременность реагирования на жалобы

потребителей, своевременность получения допусков и разрешающих актов готовности от поставщиков ресурсов);

- финансовое состояние организации (сюда входят такие индикаторы, как: отсутствие задолженностей перед поставщиками коммунальных ресурсов, отсутствие задолженностей собственников перед управляющей организацией, своевременность расчетов организации с персоналом по оплате труда, своевременность оплат по договорам подряда).

Для упрощения оценки эффективности управляющей организации по приведенным системам, можно сделать обобщение в виде четырех блоков агентов, каждый из которых в той или иной степени имеет отношение деятельности УК и имеет свои критерии для оценки ее работы. Рассмотрим таблицу 2, в которой представлены критерии оценки эффективности работы для каждого блока агентов.

Таблица 2. **Агенты управляющей организации и их критерии оценки эффективности деятельности УК***

Агенты управляющей организации	Критерии оценки эффективности деятельности
Собственники	<ul style="list-style-type: none"> — качество и бесперебойность предоставляемых услуг; — соблюдение установленных тарифов на ЖКУ; — быстрота реагирования на аварийные ситуации; — репутация; — безопасность проживания (наличие охраны, исправные лифты, ограждение дворовой территории)
Государственные органы	<ul style="list-style-type: none"> — исполнение УК ПП РФ № 731 от 23.09.10 г. «Стандарт по раскрытию информации»; — соблюдение лицензионного законодательства; — соблюдение УК действующих тарифов и нормативных документов в части начислений за ЖКУ
Поставщики коммунальных услуг	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствие дебиторской задолженности по заключенным договорам на поставку КУ; — соблюдение установленного порядка потребления КУ (без обхода приборов учета); — своевременность подачи актов готовности оборудования и общедомовых приборов учета
Сама управляющая компания	<ul style="list-style-type: none"> — прибыль; — уровень дебиторской задолженности — рентабельность; — кредиторская задолженность и пр.

* Составлено автором.

Как видно из приведенной таблицы, в оценке эффективности работы управляющей организации главный упор делается на качественное и своевременное оказание ком-

мунальных услуг, услуг по содержанию и управлению жилыми домами, а так же на соблюдение платежной дисциплины и действующего законодательства.

Литература:

1. Цибисов, Д. Ю. Сущность функционирования управляющей компании в системе управления крупным хозяйственным объединением [текст] // Вестн. ун-та. Сер. «Социология и управление персоналом». — 2007. — № 5.
2. Использование современных методов менеджмента в практике управляющих компаний. Первое издание / под редакцией Пивоварова В. Ф. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gosthelp.ru/text/>

3. Тысяча советов о жилье [Электронный ресурс]. — М.: Тысяча советов о жилье, 2015. — Режим доступа: http://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url=http%3A%2F%2Fwww.tsj.ru%2Ffrubrs.asp%3Ffrubr_id%3D4801%26art_id%3D15115&tld=ru&lang=ru&la=&text=жилищные%20услуги%20качество&l10n=ru&mim e=html&sign=c5c068061fa199beff8df4c6474d5a5d&keyno=0.

Социально-экономическая концепция применения ветроэнергетических станций для энергообеспечения производственных мощностей в системе ассоциации фермеров, крестьянских подворий и сельскохозяйственных кооперативов на территории Татарстана

Тенеков Андрей Юрьевич, директор;
Тенеков Сергей Иванович, руководитель отдела патентного поиска
Соколова Ольга Ильдаровна, технический директор
Ассоциация молодых ученых «Агентство развития высоких технологий» (г. Ростов-на-Дону)
Вакулов Борис Григорьевич, кандидат физико-математических наук, доцент
Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)
Коханов Юрий Борисович, кандидат экономических наук, доцент
Донской государственный технический университет (г. Ростов-на-Дону)
Кочетов Вадим Леонидович, кандидат экономических наук, профессор, директор
ООО «Практическая академия управления и инноваций» (г. Ростов-на-Дону)
Мидлер Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор
Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

Экономическая предрасположенность создания масштабированного монтажно-наладочного хозрасчетного участка по подбору мест для проектирования установки мест строительства; строительство, монтаж, наладка и последующее гарантированное техническое обслуживание современных ветроэнергетических установок российского производства.

Ключевые слова: ветроэнергетические станции российского производства генерирующей мощностью 45 квт, запасные части и комплектующие российского производства, экономически крепкие крестьянско-фермерские хозяйства, безлимитное бесперебойное энергоснабжение сельскохозяйственных производственных мощностей

Руководствуясь результатами первичной экспертизы разрабатываемого востребованной экономической ситуацией в Российской Федерации в области альтернативных возобновляемых источников энергии, представленный инновационный проект, озвученный в ряде научно-технических публикаций по тематике «Народный проект: Крестьянско-фермерской ветроэнергетической станции — быть!» под Председательством экспертного совета Представительства Агентства Стратегических Инициатив в Южном Федеральном Экономическом Округе Андроновым Сергеем Леоновичем было отмечено, что для более детального представления технических разработок Ассоциации молодых ученых «Агентство развития высоких технологий» (с учетом соблюдения сохранения технологических секретов отнесенных к коммерческой тайне с признаками элементов НОУ-ХАУ и ХАЙ-ТЕК) с указанием учета материальных экономических расходов на строительство капитального здания генераторного помещения совмещенного с капитальным строительством навеса для крепления горизонтального ветряного экологически чистого ветряного ротора модульного

типа и установки четырех столбовых опор, предназначенных для крепления четырехстороннего тканевого диффузора (согласно технологии изобретения № 2200873 «Ветроэнергетическая установка»).

В дальнейшем руководствуясь плодотворными результатами рабочего совещания с представителями Международного центра инжиниринга и инноваций (г. Москва) в составе: Директора по развитию Деревянко Павлом Александровичем, Федеральным инспектором по рынкам и инновациям Борисовым Вячеславом Александровичем, Федеральным инспектором по маркетингу и менеджменту Никоновой Еленой Борисовной, Федеральным инспектором экономического сектора Вьюгиной Татьяной Петровной — было предложено переработать и обновить экономическую часть проекта ветроэнергетической станции с учетом роста курса доллара с 2006 года на курс 2016 года — до 1 миллиона рублей (основываясь на привязке к районному территориальному поясу коэффициенту равному 1.00. Первичные разработки проекта ветроэнергетической станции были привязаны

к региону Курганской области, поддержанные Департаментом сельского хозяйства и продовольствия по Курганской области и в деталях согласовывались с фермерами Курганского областного АККОРа). Данные разработки значительно определили временной фактор 2006 года. 8 января 2009 года председателем правительства Российской Федерации В. В. Путиным подписано Правительственное Распоряжение № 1-р «Основные направления государственной политики в сфере повышения энергетической эффективности электроэнергетики на основе использования возобновляемых источников энергии на период до 2020 года».

Основываясь на пожеланиях Генерального директора «Центр привлечения инвестиций — Ростовская область» Станчула Александра Петровича (выполняющего задания подбора реальных проектов для инвесторов Республики Татарстан для последующего финансирования с условием последующей переуступки разработанных технологий). АМУ «АРВТ» делает привязку на возможный вариант масштабирования по созданию монтажно-наладочного управления по проектированию с подбором мест под строительство, монтаж и наладку ветроэнергетических станций и ветромеханических установок с последующим гарантированным техническим обслуживанием в системе ассоциации фермеров, крестьянских подворий и сельскохозяйственных кооперативов Республики Татарстан из числа более 200 экономически крепких глав крестьянско-фермерских хозяйств. Бесперебойное безлимитное энергоснабжение позволяет возрождению роли крестьян-фермеров, собственников земли в сельскохозяйственном производстве, в общественной жизни, в решении проблем сел Республики Татарстан: социальных и демографических, а так же восстановлению привлекательности сельского образа жизни, сохранения традиций, возрождению ценностей крестьянской культуры и обустройству сельских территорий. Уникальность усилий фермерского самоуправления в Республике Татарстан — сформирована широкая сеть сельскохозяйственных потребительских кооперативов: перерабатывающих, снабженческо-сбытовых торговых и обслуживающих (в том числе главное финансово-кредитных), снабженческих, заготовительных. Созданы более 145 сельскохозяйственных потребительских кооперативов: 39 — финансово-кредитных; 20 — перерабатывающих; 86 — снабженческо-сбытовых, то есть в республике Татарстан создана реально действующая работающая инфраструктура материально-технического обслуживания на материальной базе лизинговой компании «Татлизфер» и страховой компании «Татфермер».

Строительство капитального здания генераторного помещения (со сроком амортизационного обслуживания в течение 30 лет) с применением стандартного кирпича длиной 250 мм, шириной 125 мм, высотой 70 мм с учетом поправки на соединительный шов 10 мм, с толщиной стены в один кирпич 250 мм, на один ряд длиной сены 1 метр расходуется 8 кирпичей; на высоту в 1 метр количеством 12 рядов расходуется до 100 кирпичей. Задняя полная стена гене-

раторной шириной 5 метров, высотой 2 метра — расходуется 1 тысяча кирпичей. На 2 боковые стены расходуется по 900 штук кирпича, общей численностью 1.800 кирпичей. Лицевая входная сторона со стандартной металлической дверью (ширина 1 метр, высота 2 метра), стандартное окно (шириной 1 метр, высотой 900 мм). Рассчитываемый расход кирпича — менее 4 тысяч штук.

Расходы на фундамент глубиной 800 мм и высотой 1 метр под строительство генераторного здания 5 метров на 5 метров с применением местных строительных материалов.

С применением местных материалов производится монтаж пола и потолка генераторного помещения с учетом веса вентильно-индукторного генератора постоянного тока генерирующей мощностью 45 кВт совмещенного на валу с вентильно-индукторным преобразователем в переменный ток. Требуется расчет для установки подпятника, где во внутреннее гнездо устанавливается вертикальный вал горизонтального ветряного экологически чистого ветряного ротора модульного исполнения весом не менее 100 кг.

С применением местных материалов производится строительство крыши навеса, для последующего монтажа горизонтального ветряного ротора диаметром 5 метров, рабочей длиной радиуса плеча ветряного ротора 2,5 метра и высотой ветряного ротора 1.800 мм.

С применением местных материалов производится строительство 4 стоек для крепления четырехсторонних легкоборных (разборных) тканевых диффузоров.

Вышеуказанные строительные расходы за счет собственных средств и сил экономически крепкого фермера значительно снижают расходы на ветроэнергетическую станцию и происходят по лицензии патентовладельца по строительно-монтажным чертежам ВЭС.

Покупные материалы, выполненные по специальной технологии по эксклюзивной запатентованной интеллектуальной собственности:

1. Дизель-генератор мощностью 7 кВт.
2. Редуктор-мультипликатор увеличения оборотов, основывающийся на шадящей плавной безрывковой (толковой) работе.
3. Вентильно-индукторный генератор постоянного тока генерирующей мощностью 45 кВт (бесщеточная динамо-машины)
4. а) Вентильно-индукторный преобразователь в переменный ток, совмещенный на валу с вентильно-индукторным генератором; б) Трапецеидальный преобразователь в переменный ток частотой менее 50 Гц; в) Преобразователь переменного тока малой мощности.
5. Вентилятор № 10 с нагнетающими лопастями, с электродвигателем 7,5 кВт производительностью нагнетаемого воздуха более 27 тысяч куб. метров (450 куб. м/мин, 8 куб.м/сек)
6. Аспирационная прямовосходящая сеть с управляемой щелью подачи сжатой завихренной плоской струи воздуха на выхлопе скоростью более 25 м/сек, давлением 670 Па (40 кг*сек/кв. м) на оконечности рабочих лопастей

горизонтального тихоходного ветряного экологически чистого ротора.

7. Электронный блок управления вентильно-индукторным генератором с учетом потребности в электроэнергии подключаемого технологического оборудования.

8. Электрический шкаф с приборами управления и распределения подключенной технологической нагрузки.

9. Горизонтальный ветряной ротор модульного типа с вертикальной осью вращения, соединенный срезной

муфтой с вертикальным валом в здании генераторного помещения.

10. Тканевые диффузоры, состоящие из современных коллоидированных тканей не подверженных обледенению.

Стоимость приобретаемых специальных изделий и материалов для первого районного территориального поясного коэффициента 1,00 составляет в пределах 1 миллиона рублей. Транспортные расходы не учитываются.

Литература:

1. Тенексов А. Ю. Полывьянов В. В. Тенексов С. И. Дудник В. В. Кочетов В. А. Народный проект: Крестьянско-фермерской ветроэнергетической станции — быть! Интернаука Сборник статей по материалам XXXIX Международной заочной научно-практической конференции «Научная дискуссия: Инновации в современном мире» № 7 (38). — М., 2015. 174 с.
2. Тенексов А. Ю. Тенексов С. И. Полывьянов В. В. Дудник В. В. Кочетов В. Л. Эколого-экономическая стратегия применения альтернативных возобновляемых источников энергии в крупных крестьянско-фермерских хозяйствах Российской Федерации. Интернаука. Сборник статей по материалам XXXIX Международной заочной научно-практической конференции «Научная дискуссия: Инновации в современном мире», № 7 (38). — М., 2015., 174 с.
3. Тенексов А. Ю. Полывьянов В. В. Тенексов С. И. Мидлер Е. А. Кочетов В. Л. Вакулов Б. Г. Социально-экономическая концепция планируемого внедрения ветроэнергетических станций в целях автономного энергоснабжения производственных мощностей крепких крестьянско-фермерских хозяйств на территории Российской Федерации. Интернаука. Сборник статей по материалам XI Международной заочной научно-практической конференции «Научная дискуссия: Инновации в современном мире» № 8 (39). — М., 2015. 128 с.
4. Тенексов А. Ю. Тенексов С. И. Соколкова О. И. Вакулов Б. Г. Социально-экономическое направление развития кластера объединенных технологий ветроэнергетики с инновационным промышленным рыболовством. Периодический научный сборник «Современные тенденции развития науки и технологий» № 7 (7). — Белгород, 2016, 142 с.
5. Тенексов А. Ю., Полывьянов В. В., Тенексов С. И., Вакулов Б. Г., Кочетов В. Л., Коханов Ю. Б. Экономическое противостояние ценовой политики между потенциальными изготовителями ветроэнергетических станций и потенциальными покупателями из числа глав крепких крестьянско-фермерских хозяйств Российской Федерации. Сборник статей по материалам LIII Международной научно-практической конференции. Научная дискуссия: Вопросы экономики и управления. № 8 (52). — М., 2016. 84 с.

Роль системы управления рисками при проведении таможенного контроля

Тихомиров Максим Евгеньевич, доцент;
Коварда Владимир Васильевич, доцент
Юго-Западный государственный университет (г. Курск)

В статье описана роль системы управления рисками в таможенном деле, ее цели и принципы. Рассмотрены объекты анализа риска и понятийный аппарат СУР.

Ключевые слова: система управления рисками, таможенный кодекс таможенного союза, таможенный контроль

Важнейшим принципом осуществления таможенного контроля является принцип выборочности, в соответствии с которым при проведении таможенного контроля таможенные органы ограничиваются только теми формами таможенного контроля, которые достаточны для обеспечения соблюдения законодательства Таможенного союза и за-

конодательства государств — членов Таможенного союза, контроль за исполнением которого возложен на таможенные органы. Данный принцип в таможенных органах основывается на системе управления рисками.

При выборе объектов и форм таможенного контроля используется система управления рисками (СУР), которая

представляет собой современную технологию таможенного контроля, широко используемую таможенными органами как зарубежных стран так и России. Основы и принципы таможенного контроля с использованием СУР также базируются на Международной конвенции об упрощении и гармонизации таможенных процедур.

Принципы управления рисками, под которыми, согласно Конвенции, понимается базисный принцип современных методов таможенного контроля, позволяют быстрее и качественнее проводить таможенный контроль без снижения эффективности результатов этого контроля.

Таможенный кодекс Таможенного союза (ТК ТС) включает отдельную главу 18 «Система управления рисками», которая раскрывает понятийный аппарат, цели применения СУР, объекты анализа риска, задачи таможенных органов по оценке и управлению рисками.

Таможенные органы применяют систему управления рисками для определения товаров, транспортных средств международной перевозки, документов и лиц, подлежащих таможенному контролю, форм таможенного контроля, применяемых к таким товарам, транспортным средствам международной перевозки, документам и лицам, а также степени проведения таможенного контроля.

Целями применения системы управления рисками являются:

- 1) обеспечение в пределах компетенции таможенных органов мер по защите национальной (государственной) безопасности, жизни и здоровья человека, охране окружающей среды;
- 2) сосредоточение внимания на областях повышенного риска и обеспечение более эффективного использования имеющихся в распоряжении ресурсов;
- 3) выявление, прогнозирование и предотвращение нарушений таможенного законодательства таможенного союза и (или) законодательства государств — членов таможенного союза;
- 4) ускорение проведения таможенных операций при перемещении товаров через таможенную границу.

К объектам анализа риска относятся:

- 1) товары, находящиеся под таможенным контролем либо помещенные под таможенную процедуру выпуска для внутреннего потребления;
- 2) транспортные средства международной перевозки;
- 3) сведения, содержащиеся во внешнеэкономических договорах (контрактах) купли-продажи либо обмена, соглашениях либо иных документах на право владения, пользования и (или) распоряжения товарами;
- 4) сведения, содержащиеся в транспортных (перевозочных), коммерческих, таможенных и иных документах;
- 5) деятельность декларантов и иных лиц, обладающих полномочиями в отношении товаров, находящихся под таможенным контролем;
- 6) результаты применения форм таможенного контроля.

Деятельность таможенных органов по оценке и управлению рисками заключается в выполнении следующих задач:

- 1) формирование информационной базы данных системы управления рисками таможенных органов;
- 2) анализ и оценка рисков, включающих в себя систематическое определение:
 - объектов анализа рисков;
 - индикаторов риска по объектам анализа риска, определяющих необходимость принятия мер по предотвращению и минимизации рисков;
 - оценки возможного ущерба в случае возникновения рисков;
- 3) разработка и реализация практических мер по управлению рисками с учетом:
 - вероятности возникновения рисков и возможных последствий;
 - анализа применения возможных мер по предотвращению и минимизации рисков.

Сбор, обработка и анализ информации об эффективности принятых мер по минимизации рисков и результатах применения к конкретным товарам и (или) транспортным средствам отдельных форм таможенного контроля осуществляется таможенными органами на постоянной основе.

Содержание установленных профилей и индикаторов риска предназначено для использования таможенными органами, является конфиденциальной информацией и не подлежит разглашению другим лицам, за исключением случаев, установленных законодательством государств — членов таможенного союза.

Для более подробного изучения системы управления рисками, необходимо выделить несколько следующих определений:

- 1) анализ риска — систематическое использование имеющейся у таможенных органов информации для определения обстоятельств и условий возникновения рисков, их идентификации и оценки вероятных последствий несоблюдения таможенного законодательства таможенного союза. Риски разделяются на два типа: выявленный и потенциальный;
- 2) выявленный риск — факт, свидетельствующий о том, что нарушение таможенного законодательства таможенного союза и (или) законодательства государств — членов таможенного союза уже произошло и таможенные органы имеют информацию о данном факте;
- 3) индикаторы риска — определенные критерии с заранее заданными параметрами, отклонение от которых или соответствие которым позволяет осуществлять выбор объекта контроля;
- 4) потенциальный риск — риск, который не был выявлен, но условия для его возникновения существуют;
- 5) профиль риска — совокупность сведений об области риска, индикаторах риска, а также указания о применении необходимых мер по предотвращению или минимизации рисков;

- 6) область риска — отдельные сгруппированные объекты анализа риска, в отношении которых требуется применение отдельных форм таможенного контроля или их совокупности, а также повышение эффективности таможенного администрирования;
- 7) оценка риска — систематическое определение возможности возникновения риска и последствий нарушений таможенного законодательства таможенного союза в случае его возникновения;
- 8) риск — степень вероятности несоблюдения таможенного законодательства таможенного союза и (или) законодательства государств — членов таможенного союза;
- 9) товары прикрытия — товары, которые с достаточной степенью вероятности могут декларироваться вместо товаров риска;
- 10) товары риска — товары, перемещаемые через таможенную границу, в отношении которых выявлены риски или есть потенциальные риски;
- 11) управление риском — систематическая работа по разработке и практической реализации мер по предотвращению и минимизации рисков, оценке эффективности их применения, а также контролю за совершением таможенных операций, предусматривающая непрерывное обновление, анализ и пересмотр имеющейся у таможенных органов информации;
- 12) уровень риска — определяется в зависимости от вероятности возникновения риска и возможных последствий риска.

Таким образом, таможенные органы в своей работе специализированными подразделениями в ходе анализа имеющейся информации разрабатывают профили риска, в которых указывают область риска, индикаторы риска, а также сведения о применении необходимых мер по предотвращению или минимизации рисков.

Литература:

1. Лаптев Р.А., Коварда В.В. Анализ правовых основ перемещения иностранных товаров автомобильным транспортом по таможенной территории таможенного союза / Юрист ВУЗа. — 2015. — № 11–12. — С. 37–43.
2. Минакова И.В., Тихомиров М.Е., Коварда В.В. Организация таможенного контроля товаров и транспортных средств (учебное пособие) / Международный журнал экспериментального образования. — 2013. — № 5. — С. 124–125.
3. Лаптев Р.А., Солодухина О.И. Организация таможенного контроля за осуществлением международных автомобильных перевозок // Молодой ученый. — 2015. — № 11. — С. 889–892.

Дискуссионные вопросы о сущности конкурентоспособности предприятия

Толстиков Евгений Александрович, магистрант
Ростовский государственный экономический университет «РИНХ»

В статье осуществлен анализ различных подходов к пониманию сущности конкурентоспособности предприятия, выделены основные характеристики данного понятия, определены отличия конкурентоспособности предприятия от конкурентоспособности товара, рассмотрен интегрированный подход к определению понятия «конкурентоспособность предприятия».

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность предприятия, конкурентоспособность товара, конкурентное преимущество, конкурентный потенциал

В современных условиях одной из наиболее характерных особенностей развития российской экономики является ужесточение конкуренции, наличие которой способствует повышению качества производимых товаров и услуг, позволяет наиболее эффективно использовать имеющиеся знания и опыт, а также обеспечивает наиболее полное удовлетворение человеческих потребностей за счет рационального поведения предприятий на рынке. Конкуренция, выступая фундаментом рыночных методов ведения хозяйства, является основой формирования и проявления конкурентоспособности на всех уровнях. Конкурентоспособность предприятия представляет собой один из важнейших критериев

его выживания и успешной деятельности на рынке. Анализ конкурентоспособности предприятия позволяет оценить сложившуюся ситуацию, определить его положение на рынке, разработать решения назревших проблем в производстве, менеджменте или сбыте. Выработка практических рекомендаций для повышения конкурентоспособности предприятия и усиления его конкурентных преимуществ на базе обоснования модели конкурентоспособности предприятия позволит сформулировать рекомендации по увеличению конкурентных позиций.

Однако, несмотря на очевидную важность формирования и повышения конкурентоспособности предприятия дан-

ное понятие до сих пор не получило однозначной трактовки. На настоящий момент в зарубежной и отечественной экономической литературе опубликовано множество научных работ, посвященных данной проблеме. Вопросам изучения конкурентоспособности предприятий, а также ее оценки посвящены работы Г.Л. Азоева, И.И. Веретенниковой,

И.М. Гараева, Д.Е. Ивахника, Е.А. Лысовой, Н.И. Перцовского, Е.И. Сапелкиной, С.Г. Светунькова, Х.А. Фасхиева и т.д. Многообразие подходов к определению понятия «конкурентоспособность предприятия» указывает на отсутствие единой точки зрения среди ученых-экономистов (таблица 1).

Таблица 1. Обзор подходов к определению понятия «конкурентоспособность предприятия» [3, с.92]

№	Автор	Определение
1	Азоев Г. Л., Завьялов П. С., Лозовский Л. Ш.	Конкурентоспособность предприятия — это способность фирмы конкурировать на рынках с производителями и продавцами аналогичных товаров посредством обеспечения более высокого качества, доступных цен, создания удобства для покупателей, потребителей.
2	Русак Е. С., Сапелкина Е. И.	Конкурентоспособность предприятия — это способность создавать и использовать стратегические факторы успеха, выгодно отличающие предприятие от конкурентов и дающие определенные рыночные преимущества выпускаемой продукции.
3	Сергеев И. В., Веретенникова И. И.	Конкурентоспособность предприятия — способность предприятия производить конкурентоспособную продукцию за счет его умения эффективно использовать имеющиеся ресурсы.
4	Перцовский Н. И.	Конкурентоспособность предприятия — это обобщающий показатель жизнестойкости предприятия, его умения эффективно использовать свой финансовый, производственный, научно-технический и трудовой потенциалы.
5	Светуньков С. Г.	Конкурентоспособность предприятия — это свойство объекта, имеющего определенную долю соответствующего рынка, которое характеризует степень соответствия технико-функциональных, экономических, организационных и других характеристик объекта требованиям потребителей, определяет долю рынка, принадлежащую данному объекту, и препятствует перераспределению этого рынка в пользу других объектов.
6	Фасхиев Х. А., Гараев И. М.	Конкурентоспособность предприятия — это превосходство предприятия своими товарами и услугами аналогов в конкретных сегментах рынка в определенный период времени, достигнутое без ущерба финансовому состоянию предприятия.
7	Ивахник Д. Е.	Конкурентоспособность предприятия — это комплексная характеристика субъекта хозяйствования за определенный период времени в условиях конкретного рынка, отражающая превосходство перед конкурентами по ряду определяющих показателей — финансово-экономических, маркетинговых, производственно-технологических, кадровых и экологических, а также способность субъекта к бескризисному функционированию и своевременной адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

На основе проведенного сравнительного анализа определений понятия «конкурентоспособность предприятия» можно сделать следующие выводы:

- конкурентоспособность предприятия является относительной характеристикой, поскольку предполагает сопоставление данного предприятия с его конкурентами по тем или иным признакам;
- конкурентоспособность предприятия представляет собой категорию, зависящую от многих внутренних и внешних факторов и меняющуюся с течением времени, т.е. является непостоянной величиной;
- конкурентоспособность предприятия включает его возможность адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней и внутренней среды и сохранять бескризисное функционирование;
- конкурентоспособность предприятия предполагает эффективное управление всеми ресурсами

предприятия и максимальное использование его потенциала;

- конкурентоспособность предприятия — сложный комплексный показатель, предполагающий оценку различных сфер деятельности предприятия.

Необходимо отметить, что довольно широко распространенным мнением является отождествление понятий «конкурентоспособность предприятия» и «конкурентоспособность товара». Однако, по нашему мнению, такое представление нельзя признать корректным, поскольку конкурентоспособность товара является необходимым, но не достаточным условием конкурентоспособности предприятия. Конкурентоспособность товара является составным элементом показателя конкурентоспособности предприятия и носит по отношению к нему подчиненный характер. На практике предприятие, выпускающее конкурентоспособную продукцию, может оказаться неконкурент-

тоспособным. Основные отличия между данными категориями заключаются в следующем [1, с.120]:

- анализ конкурентоспособности товара осуществляется по каждому его виду, конкурентоспособность предприятия, в свою очередь, охватывает весь ассортимент выпускаемой продукции, а также все виды производственно-экономической деятельности предприятия (финансовую, инвестиционную деятельность и т.д.);
- конкурентоспособность и товара, и предприятия оценивается на рынке, однако в отличие от оценки конкурентоспособности товара оценку конкурентоспособности предприятия дает не только потребитель, но и сам производитель: именно предприятие решает вопрос о целесообразности выпуска данной продукции в конкретных условиях;
- товар и предприятие характеризуются разными временными периодами жизненного цикла. В случае если предметом исследования является текущая оценка конкурентоспособности, то фактор времени не играет значительной роли, но когда анализируется долгосрочная перспектива, то необходимо учитывать, что жизненный цикл предприятия, как правило, более продолжителен, особенно в современных условиях, когда ассортимент выпускаемой предприятием продукции постоянно обновляется.

Таким образом, конкурентоспособность товара и конкурентоспособность предприятия являются взаимосвязанными понятиями, но определяются различными характеристиками. Предприятие является опосредованным носителем свойства конкурентоспособности через свои товары или услуги, поэтому конкурентоспособностью товара необходимо управлять, поскольку она играет большую роль в обеспечении конкурентоспособности предприятия в целом.

Конкурентоспособность предприятия нередко связывают с такими понятиями, как конкурентное преимущество и конкурентный потенциал. Конкурентное преимущество можно определить как экономическую категорию, означающую наличие у предприятия уникальных характеристик, выгодно отличающих его от конкурентов на рынке. Основой конкурентного преимущества являются специфический опыт работы, навыки и профессионализм предприятия, которыми не обладают конкуренты. Предприятие конкурентоспособно, если обладает определенными конкурентными преимуществами по отношению к другим предприятиям данного рынка. Конкурентный потенциал предприятия трактуется как «совокупность показателей и факторов, определяющих его возможности, средства, за-

пасы, способности, ресурсы, производственные резервы, которые могут быть использованы в хозяйственной деятельности в будущем» [5, с.405]. Таким образом, согласно данному подходу, способность эффективно использовать имеющийся потенциал в конкурентной борьбе, создавая на его основе конкурентные преимущества, является основой конкурентоспособности предприятия.

Многообразие трактовок понятия «конкурентоспособность предприятия» закономерно привело к появлению и развитию интегрированного подхода, учитывающего различные аспекты конкурентоспособности предприятия. Так, Е.А. Лысовой предложено следующее определение: «Конкурентоспособность предприятия — это способность предприятия вести деятельность на рынке, опережая конкурентов, эффективно используя свои внутренние возможности и учитывая факторы внешней среды, уделяя внимание рыночной конъюнктуре, особенностям регионального развития, отраслевым особенностям, получая при этом достаточную прибыль, позволяющую наращивать свой потенциал» [5, 406].

В рамках комплексного подхода Х.А. Фасхиев определяет конкурентоспособность предприятия как оцененное субъектами внешней среды превосходство на выбранных сегментах рынка над конкурентами в данный момент времени, достигнутое без ущерба окружающим, определяемое конкурентоспособностью его конкретных товаров и уровнем конкурентного потенциала, характеризующего способность в настоящем и будущем разрабатывать, изготавливать, сбывать и обслуживать товары (услуги), превосходящие по критерию «цена-качество» аналоги [5, с.406].

Другим примером интегрированного подхода к определению конкурентоспособности предприятия является определение, данное Л.М. Калашниковой: «Конкурентоспособность предприятия — комплексное понятие, которое обусловлено системой и качеством управления, качеством продукции, широтой и глубиной ассортимента, востребованного обществом или отдельными его членами, стабильным финансовым состоянием, способностью к инновациям, эффективным использованием ресурсов, целенаправленной работой с персоналом, уровнем системы товародвижения и сервиса, имиджем фирмы» [5, с.406].

Таким образом, на основе рассмотренных определений можно сделать вывод, что сторонники интегрированного подхода объединяют различные частные подходы, базирующиеся на отдельных факторах конкурентоспособности, что позволяет создать универсальную методику оценки конкурентоспособности предприятий на основе их соответствия данным факторам.

Литература:

1. Афоничкина Е.А., Бахарев Н.П., Лихацкая А. Анализ и оценка конкурентных преимуществ предприятия / Е.А. Афоничкина, Н.П. Бахарев, А. Лихацкая // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. — 2009. — № 17. — С. 120—128.

2. Дёмин С. А. Понятие конкурентоспособности предприятия в современных условиях / С. А. Дёмин // Вестник Омского университета. — 2011. — № 3. — С. 325–329.
3. Мансуров Р. Е. Об экономической сущности понятия «конкурентоспособность агропромышленного предприятия» / Р. Е. Мансуров // Вестник Орловского государственного аграрного университета. — 2011. — № 3. — С. 91–93.
4. Стародубцева Е. А. К вопросу о трактовке понятия «конкурентоспособность предприятия» / Е. А. Стародубцева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 4. — С. 132–135.
5. Фелештин В. И. Современные подходы к определению понятия «конкурентоспособность предприятия» / В. И. Фелештин // Вестник белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2015. — № 3. — С. 401–409.

Маркетинговое проектирование рекламной компании

Ускова Татьяна Александровна, студент
Южный федеральный университет (г. Ростов-на-Дону)

В статье рассматриваются методы разработки рекламной кампании; показаны, способы выстраивания стратегии рекламной кампании, представлены виды маркетинговых исследований, которые проводятся в ходе планирования и проведения рекламной кампании, рассмотрены условия эффективности рекламной кампании. Исследования опираются на использование теоретических источников, рассматриваются методы Гончарук В. А. и Макович Г. В.

Ключевые слова: рекламная кампания, маркетинговое проектирование, целевая аудитория, стратегия

In article methods of development of advertizing campaign are considered; are shown, ways of forming of strategy of advertizing campaign, are presented types of market researches which are conducted during planning and carrying out advertizing campaign, conditions of efficiency of advertizing campaign are considered. Researches rely on use of theoretical sources, methods Goncharuk V. A. are considered. and Makovich G. V.

Keywords: advertizing campaign, marketing design, target audience, strategy

Важной составляющей частью комплекса маркетинговых мероприятий является реклама деятельности и выпускаемой продукции предприятия, это своего рода информационный выход на покупателя. Реклама играет большую роль для сохранения и упрочнения позиций компании.

Каждая компания выбирает для себя наилучшую рекламную стратегию. Правильная организация рекламной кампании способствует быстрой реализации изготавливаемой продукции. Большинство управляющих российских компаний используют единичные рекламные акции, которые не приводят к ожидаемым успехам. Что бы избежать ошибок, при проведении рекламных акций необходимо разработать рекламную кампанию. Проект рекламной кампании позволит уменьшить риски связанные с непониманием непосредственного потребителя товара и позволит повысить эффективность рекламной акции. Т. е. проектирование рекламной кампании дает предприятию благополучно преодолевать проблемы по реализации выпускаемой продукции, и в том числе дает возможность конкурировать с другими предприятиями выпускающими аналогичную продукцию.

Маркетинговое проектирование, выступая в качестве комплекса или системы, учитывает стратегию работы предприятия, что способствует решению финансовых проблем функционирования организации на рынке.

Актуальность. Проектирование рекламной кампании это залог успешного проведения рекламных акций и, как следствие, достижение поставленных целей предприятия и получения наибольшей прибыли. Разработка рекламных кампаний способствует для привлечения торговых посредников и дилеров. Не смотря на большое количество информации по разработке рекламных кампаний, они не всегда приносят ожидаемую выгоду предприятию. Причина заключается в неправильном проектировании рекламной кампании и применении ее на практике.

Цели и задачи. Основная цель работы — показать важность проектирования рекламной кампании для достижения наибольшей выгоды от разрабатываемой рекламной акции. Для достижения поставленной цели необходимо рассмотреть различные методы планирования рекламной стратегии.

Разработка рекламной компании

Маркетинг это многоуровневая система, которая включает в себя совокупность действий способствующих к росту прибыли предприятия. Не важно как предприятие относится к маркетингу, оно использует рекламу от самых простых — информирующих покупателя о ценах на товар до сложных которые включают все возможные средства и методы. Рекламная кампания — это совокупность

рекламных мероприятий, которая разрабатывается в соответствии с запланированной программой маркетинга, и которая направлена на потребителя выпускаемой продукции, определенного сегмента рынка. Цель рекламной кампании — вызвать реакцию потребителя, для решения предприятия своих тактических или стратегических задач.

Разрабатывается рекламная кампания в следующих случаях:

- при выходе предприятия на новые рынки;
- для рекламы новой продукции (собственного производства или новой в ассортименте предприятия);
- изменения имиджа предприятия;
- выход на рынок новых конкурентов.

Для разработки рекламной кампании, как правило, привлекаются специалисты по рекламе. Как правило, рекламная кампания разрабатывается на большой срок (не меньше года). В планировании рекламной кампании принимают участия маркетинговый отдел предприятия и структурные подразделения рекламного агентства. Результатом плодотворной работы является проект рекламной кампании. Основная задача проектирования установить, как будет доноситься рекламная информация до потребителя какими средствами, в какой форме и сумма расходов.

Проектирование рекламной кампании проводится поэтапно. Разные методики включают от трех до пятнадцати этапов.

Макович Г. В. [5] рекомендует следующие этапы разработки:

Первый этап — признание необходимости инициации проекта. На этом этапе анализируют деятельность предприятия, выпускаемую ею продукцию, предоставляемые услуги, подробно изучают план и рынок сбыта. В ходе исследований выявляются проблемы.

Второй этап — определение цели рекламного проекта. Что бы правильно сформулировать цель проекта необходимо ответить на вопрос: «что мы ожидаем от рекламной кампании?»

Третий этап — определение конечных результатов. Для определения конечных результатов необходимо провести предварительное тестирование рекламы для выявления эффективности воздействия рекламы на потребителя.

Четвертый этап — определение целевой аудитории. Целевая аудитория это потенциальные покупатели рекламируемой продукции.

Пятый этап — определение ожиданий заинтересованных сторон рекламной кампании. Производится отбор субъектов, которые определяются как «заинтересованные участники проекта».

Шестой этап — разработка оригинальной концепции. В основе успешной рекламной кампании лежит новизна и оригинальность концепции. Существует три компонента оригинальности — сюжет, форма и моделировка.

Седьмой этап — определение состава и объем работ. Составляется список работ, задач и их краткая характеристика, а так же продолжительность выполняемых работ.

Восьмой этап — разработка календарного плана. Разрабатывая календарный план необходимо учесть все связи между работами рекламного проекта.

Девятый этап — определение потребностей рекламной кампании в ресурсах. На этом этапе необходимо определить количество и виды ресурсов (человеческие ресурсы, материалы, оборудование).

Десятый этап — разработка бюджета и сметы кампании. Смета — список затрат полученные в результате объемов выполняемых работ, необходимых ресурсов и цен, которые структурированы по статьям. Бюджет — это доходы и расходы, взаимосвязанные во времени.

Одиннадцатый этап — анализ ключевых рисков и их минимизация. Для управления рисками, необходимо создавать планы реагирования и резервы на возможные потери.

Двенадцатый этап — определение основных членов команды. Команда — это группа людей взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга для достижения поставленной цели. Для разработки рекламной кампании создается команда в которую вовлечены лица занимающиеся разработкой и лица заинтересованные в рекламном проекте.

Тринадцатый этап — назначение руководителя рекламной кампании. Руководитель рекламной кампании это ключевая роль в успехе кампании. Руководитель несет ответственность за успех или неудачу рекламной кампании. Руководитель рекламной кампании представляет разработанный проект перед заказчиком и перед исполнителями.

Четырнадцатый этап — определение списка элементов для контроля качества. Цель контроля определяет степень соответствия достигнутых результатов в ходе проведения рекламной кампании с поставленными задачами.

Методика Гончарук В. А. [1] предлагает восемь этапов для разработки рекламной кампании.

Первый этап — определение целей. Важной целью рекламной кампании предприятие определяет увеличение сбыта продукции.

Второй этап — определение целевой аудитории. Четко поставленная цель рекламной кампании определяет и целевую аудиторию.

Третий этап — определение носителей и средств информации. Выбор средств информации определяется на основании данных о целевой аудитории. Большое влияние на выбор оказывает эффективность и объем охвата.

Четвертый этап — определение бюджета. Расходы на рекламную кампанию устанавливаются, как правило, из прошлых расходов на рекламу.

Пятый и шестой этапы — выбор исполнителей и составление обращений. Разработка рекламной кампании требует творческого подхода. Для рекламной кампании разрабатывают обращение, идею, макет, видеоролики и так далее. Вся концепция рекламной кампании должна быть выдержанна в едином ключе, тогда она будет более результативна. Для этого привлекают рекламные агентства.

Седьмой этап — предварительные испытания. Испытания проводят с привлечение нескольких человек, которым

показывают рекламные слоганы. В результате обсуждений выбирают наилучшие варианты обращений.

Восьмой этап — разработка системы контроля. Контроль результатов рекламных акций экономит вложенные средства.

Заключение

В заключении необходимо отметить, что проектирование рекламной кампании — это совокупность взаимосвязанных,

скоординированных действий, разрабатываемых для достижения стратегических целей и решения проблем предприятия, и являющихся результатом общего рекламного плана для различных, но связанных друг с другом рекламных обращений, размещенных в различных СМИ в течение определенного периода времени. Это целая серия рекламных и стимулирующих сбыт действий, тщательно спланированная, скоординированная и проводимая в течение определенного времени.

Литература:

1. Аренс, У. Современная реклама / У. Аренс, М. Ф. Вейголд, К. Аренс. — М.: Эксмо, 2010. — 880 с.
2. Гончарук, В. А. Маркетинговое консультирование. — Режим доступа. — URL: <http://www.aup.ru/books/m27/> (дата последнего обращения 04.10.2016)
3. Котлер, Ф. Маркетинг от А до Я. 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер. — М.: Альпина Паблишер, 2016. — 211 с.
4. Ловелл Н. Кривая спроса. Как умные компании находят ценных клиентов / Н. Ловелл. — СПб.: Питер, 2014. — 336 с.
5. Макович Г. В. Проектирование рекламной кампании / Г. В. Макович — М.: Академия Естествознания, 2014. — 75 с.
6. Морозова, Н. С. Этапы планирования рекламной кампании / Н. С. Морозова // Социально-гуманитарные знания. — 2010. — № 6. — 34–39 с.
7. Музыкант, В. Маркетинговые основы управления коммуникациями / В. Музыкант. — М.: Эксмо, 2010. — 832 с.
8. Соловьёв, Б. А. Маркетинг: учебник для студентов вузов по направлению «Экономика» / Б. А. Соловьёв, А. А. Мешков, Б. В. Мусатов. — М.: Инфра-М, 2013. — 335 с.
9. Яненко, Я. Заказ и размещение рекламы. Как это правильно сделать / Я. Яненко — СПб.: Питер, 2012. — 224 с.

Роль брендинга в концепции развития компании

Царев Владислав Евгеньевич, студент;
Вершина Дарья Андреевна, студент
Дальневосточный федеральный университет

В центре внимания исследовательской работы лежит вопрос, затрагивающий формирование бренда и собственного стиля компании. В статье будут рассмотрены основные этапы формирования бренда, будут даны практические советы по созданию, моделированию и его мониторингу.

Ключевые слова: корпоративный бренд, бизнес, имидж компании, потенциальные клиенты

Введение

В современном мире корпоративный бренд имеет большое значение для компании. Бренд это не просто зарегистрированный торговый знак, это набор отличительных черт, которые отделяют одну компанию от остальных. Он делает предприятие популярным среди потребителей. Брендинг имеет огромную силу, которая заключается в том, что люди при одинаковых характеристиках товаров выберут именно раскрученную марку. В наше время не нужно много рассказывать о большой роли имиджа бизнеса. Следует уделить особое внимание грамотному созданию и развитию бренда. Все тонкости данного ремесла описаны в статье.

Основные этапы становления бренда

Этап № 1. Определение основных целей

Любой руководитель и управляющее звено компании должно четко понимать, какие стратегические цели будет

нести в себе бренд. Эти цели могут быть сформулированы в определенных показателях: осведомленность, узнаваемость, расположение и лояльность.

Применяя к стандартным организациям, эти показатели будут отражать следующее [3, с. 122]:

- Осведомленность — какое количество потенциальных клиентов охватывает организация.
- Узнаваемость — потенциальные клиенты знают особенности бренда и при выборе продукции сразу же вспоминают данную компанию.
- Расположение — потенциальные клиенты отдают предпочтение данной компании нежели конкурентам или продуктам — субститутам.
- Лояльность — потенциальные клиенты совершают повторные покупки.

Формулировка основных целей бренда по данным показателям позволяет наглядно выразить направление проекта.

Исполнители смогут на практике видеть прогресс работы, который будет мотивировать на дальнейшую деятельность. В ходе реализации проекта возможна корректировка основных целей. Это положительное явление, поскольку оно свидетельствует о наличии динамики процессов.

Этап № 2. Планирование проекта

При организации любого проекта существуют ограничения. Более того, следует определить предполагаемые сроки, ресурсы, ответственных лиц и исполнителей [1, с. 58].

Ресурсы. Если руководитель компании в своей практике не сталкивался с понятием «брендинг», то разумнее в данном случае привлечь квалифицированного специалиста со стороны. Оплата подобного рода услуг достаточно высока, поэтому руководству следует изначально определить, способна ли компания выделить определенную сумму денег. Платежи за услуги будут складываться из сложности проекта и профессионализма специалиста.

Помимо помощи консалтинговых агентств, на определенном этапе компания столкнется с необходимостью инвестиций в продвижение. PR-компания, первоначальная и постоянная реклама, SMM-продвижение — всё это статьи расходов, к которым должна быть готова компания на начальном этапе реализации проекта.

Данные вложения необходимы, поскольку спустя время они принесут свои положительные результаты. Возрастет объем продаж, увеличится лояльность клиентов, возникнет бизнес-доверие у партнеров, что благотворно скажется на общем облике компании.

Ответственное лицо и исполнители. Опытным путем выявлено, что маркетинговый директор компании является ответственным лицом за проект брендинга. Данная ответственность — это отличная возможность воплотить свои задумки в реальность, повысить профессиональные навыки и положительно повлиять на будущее компании.

При создании бренда, всегда следует уделять особое внимание авторитетному лицу, который сможет высказать свою точку зрения по определённому вопросу. Лучше если это будет генеральный директор. Чаще всего, в ходе реализации проекта возникают спорные вопросы, касаемые тактики и стратегии бренда, разрешить которые сможет человек, независимый от мнения сторон. Поэтому директор должен четко осознавать суть брендинга, чтобы в нужный момент исключить спорные ситуации.

Сроки. Предприниматель должен быть готов к тому, что проект создания бренда — это долгосрочный процесс. На прохождение всех этапов цикла уйдет порядком полугода, а то и год. Поэтому следует запастись терпением и не ждать сиюминутных результатов.

Другие ограничения. При планировании следует уделить внимание тому факту, что ваша организация может столкнуться с весьма специфическими ограничениями. Предположим, что при разработке бренда, придется соблюдать строжайшую секретность, поэтому стоит с особой осторожностью подходить к выбору подрядчика. Или же

в условиях секретности придется выбирать другую модель исследования целевой аудитории. Эти ограничения вынудят пойти на компромисс между качеством достигнутого результата и сроками, а также объемами требуемых ресурсов.

Этап № 3. Состояние бренда

Чтобы прийти к намеченной цели, нужно на протяжении всего проекта делать анализ текущего состояния бренда. Бренд — это сложившийся взгляд на компанию, фиксированная мысль в сознании потребителя [2, с. 157]. Чтобы сделать выводы об отношении к компании у клиентов, нужно провести анализ всех сегментов потенциальной аудитории.

Стоит обратить внимание на то, что не только текущий анализ, но и анализ на перспективу сможет дать полное представление о состоянии рынка. Если компания ориентируется на клиентов в регионе, но реализует проект по созданию бренда, то анализ клиентов в масштабе страны будет как нельзя кстати.

Этап № 4. Соответствие реальности и действительности.

На данном этапе руководству компании следует сопоставить желаемый имидж компании и уже существующий. Как показывает практика, не все так положительно, как это планируется изначально.

Если при создании бренда компания взяла вектор на использование только натуральных и высококачественных продуктов, то сейчас самое время проверить, так ли оно в действительности, и если нет, то скорректировать свои действия.

Данный этап подразумевает возвращение к Этапу № 1 и корректировке целей. Если использование только натуральных продуктов невозможно или очень затратно, то стоит отказаться от громких лозунгов. Или если наоборот, производственный процесс построен так, что работы выполняются исключительно качественно, то не стоит в рекламной компании указывать, что услуги «по карману» каждому, это будет являться неправдой, которая отрицательно скажется на отношении клиентов [3, с. 83].

Наиболее оптимальным решением будет являться не исправление целей, а оттачивание бизнес-процессов компании. Повышение квалификации сотрудников, минимизация издержек, налаживание коммуникаций — все это приведет к соответствию тем требованиям, которые компания запланировала изначально. Позитивный настрой клиентов — вот путь стратегического успеха.

Этап № 5. Исследование возможных конкурентов.

Для того, чтобы создать конкурирующий бренд, важно знать своего оппонента. Необходимо определить:

- Задачи бренда конкурента (к чему они стремятся).
- Насколько систематизирована и отлажена структура конкурентной компании.

- С какими проблемами сталкиваются конкуренты (для того чтобы определить их дальнейшую тактику действий).

Анализ конкурентов позволит определить вектор движения вашей компании. Чем детальнее изучен оппонент, тем больше шансов опередить его на рынке.

Этап № 6. Создание системы совершенствования бренда.

На данном этапе нужно четко оценить состояние бренда. Соответствует ли желаемое действительности. Это поможет понять, какова вероятность успешного окончания проекта.

К примеру, если существующее видение бренда соответствует задуманному, но не хватает уровня узнаваемости, то в планах компании будет активная реклама своего бренда.

Если же результат не соответствует задуманному, а бренд разрекламирован, то перед компанией стоит задача доработки внешнего облика. Это потребует большего количества ресурсов, чем создание новой репутации. К примеру, если компания профилируется на производстве бытовой химии, то стать пищевым брендом будет практически нереально. Дешевле организовать новую компанию и провести активную рекламу.

Следующие критерии входят в систему совершенствования бренда [1, с. 56]:

1. Позиционирование бренда. Как принято полагать, позиционирование — это сочетание отличительных черт компании, то мнение, которое сложилось у клиентов. Оно играет ключевую роль в формировании бренда. Здесь важно понимать:

- Кем являются ваши клиенты, что они хотят и о чем думают.
- Кем являются ваши конкуренты, что лежит в основе их деятельности и как они могут повлиять на вашу компанию.
- Как в реальности выглядит ваша компания

На данном этапе позиционирование должно обрести окончательный вид, все доработки должны исключиться с первого по пятый этап.

2. Представление сущности бренда, создание основных законов и фирменного стиля (Brand book). Помимо позиционирования нужно соблюдать основные правила, по которым следует выполнять дизайн, оформлять тексты,

строить диалоги с клиентом и многое другое. В Brand book описывается миссия компании, ее основной дух, происходит унификация маркетинговых разработок, определение dress-code, создание логотипов и ставится акцент на ключевых точках компании.

3. Сохранение брендинга. С течением времени могут возникать спорные вопросы, касающиеся внешнего облика предприятия. Поэтому целесообразно назначить человека, который будет следить за действиями, соответствующими идеологии компании.

4. Дальнейшее планирование. После того, как приняты меры соответствия реальности желаемому, стоит поработать над вопросом как это всё донести до клиента, то есть разработать дальнейший план действий по продвижению бренда.

Этап № 7. Наблюдение за брендом.

После того, как проделан долгий и сложный путь, стоит регулярно исследовать состояние бренда и наблюдать за дальнейшими результатами. Около 5% бюджета, выделенного на брендинг стоит потратить на мониторинг. Нужно хорошо осознавать, для чего все это делается [4, с. 94].

Ярким примером получения достоверного результата о проделанной работе является интервьюирование представителей каждого сегмента целевой аудитории. Затраты на полное исследование бренда могут сложиться в крупную сумму и совокупное время, потраченное на опрос каждого клиента, может равняться одному-двум месяцам.

Поэтому осуществлять частый мониторинг бренда бессмысленно. Оптимальным интервалом исследований для обычной компании будет являться один год. Снизить издержки мониторинга можно путем перекладывания части вопросов в маркетинговый отдел.

Заключение

Для того, чтобы сформировать конкурирующий бренд, организатору проекта следует четко спланировать все этапы. В идеале, подробная программа включает в себя все семь этапов, игнорировать любой из которых нежелательно.

Особенности компании могут потребовать дополнительных ресурсов и действий, затрудняющих процесс внедрения бренда. Но исходя из практики, это вполне реализуемый проект, успех которого зависит только от количества денежных запасов, времени и желания руководства.

Литература:

1. Буланов А. В. Бренд 2.0. От философии к практике / А. В. Буланов — Издательство: ОАО «Красная звезда», 2013. — 496 с.
2. Панкрухин А. П. Маркетинг: Большой толковый словарь, 2е изд. / А. П. Панкрухин — Издательство: «Омега-Л», 2010. — 264 с.
3. Кеннеди Д., Уолтер Ф., Кевэл Дж. Жесткий бренд-билдинг: Выжмите из клиента дополнительную маржу / Д. Кеннеди, Ф. Уолтер, Дж. Кевэл — М.: Альпина Паблишер, 2015. — 290 с.
4. Котлер Ф.. Маркетинг от А до Я. 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Ф. Котлер — Издательство: «Альпина Паблишер», 2012. — 216 с.

Современное состояние процессов планирования на предприятии

Чумакова Мария Валерьевна, студент
Сибирский федеральный университет (г. Красноярск)

В статье рассмотрены современные методы планирования на предприятии. Представлены плюсы и минусы современных методов планирования, рассмотрена модель принципов планирования на предприятии и классификация бизнес плана.

Ключевые слова: планирование, бизнес-планирование, методы планирования

Современный опыт как отечественных, так и зарубежных экономистов неоднократно доказывал, что пренебрежение планированием на предприятии может привести как к финансовым потерям, так и к банкротству предприятия. Планирование играет важнейшую управленческую роль и занимает центральное место в механизме хозяйственного управления как способ достижения цели на основе сбалансированности и последовательности выполнения всех производственных операций [1].

Особое место в процессе планирования занимает бизнес-план, являющийся рабочим инструментом во всех сферах предпринимательства. Бизнес-план это ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, рамками возможного расхода средств и ресурсов, специфической организацией разработки и реализации [2].

Согласно исследованиям Сергеева А. А. процесс бизнес-планирования представляет собой последовательное изложение системы реализации проекта, т. е. ключевых моментов, убеждающих инвестора или партнера в его выгоды и необходимости участия в нем. Он носит доказательный характер относительно перспектив реализации проекта и развития предприятия [3].

Необходимость прогнозирования и планирования деятельности хозяйствующих субъектов является одним из принципов организации финансов предприятий. Каждый вид плана решает свою задачу:

- стратегический план призван установить цель развития предприятия и определить необходимые инвестиции для ее достижения;
- бизнес-план определяет инвестиционную привлекательность проекта или идеи;
- бюджет предприятия — основной план развития на последующий финансовый год — показывает, как будет развиваться предприятие в краткосрочном периоде.

К сожалению, проблема такова, что «культура планирования» на предприятиях России пока отсутствует. Отсутствие системы планирования на предприятиях сопровождается обычно принятием ошибочных управленческих решений и, как следствие, снижается конкурентоспособность предприятия, нарушается координация действий между его подразделениями.

Более расширенную классификацию функций бизнес-плана приводит в своей книге доктор наук Р. Г. Манилов-

ский. Он делит их на 2 группы: внутрифирменная деятельность и внешние функции. К первому типу относятся:

- разработка стратегии развития фирмы и конкретизация отдельных направлений ее деятельности;
- разработка и осуществление проектов создания новой продукции;
- подготовка и осуществление мероприятий по внедрению новых технологий и приобретению новой техники;
- подбор новых и переобучение собственных рабочих и специалистов;
- контроль за финансовыми результатами деятельности фирмы;
- мероприятия по снижению степени риска в деятельности фирмы;
- формирование благоприятного имиджа фирмы;
- план мер предупреждения банкротства и выхода из кризисных ситуаций.

К внешним функциям бизнес-плана можно отнести:

- привлечение для реализации проектов инвестиций;
- обоснование для включения проектов в государственные программы и получение средств из централизованных источников;
- организационно-финансовое обоснование необходимости создания совместных производств;
- разработка и осуществление мероприятий по созданию финансово-промышленных групп [4].
- Любая модель бизнес-плана отражает особенность проекта предприятия. В специализированной литературе описываются различные модели бизнес-планов, однако в данной работе была рассмотрена современная модель планирования на предприятии, которая отражена на рисунке 1.

Таким образом, бизнес-план рассматривает все проблемы сразу, с разных позиций и в разных вариантах. Успех организации будет обеспечен в том случае, если все имеющиеся ресурсы будут направлены на достижение цели и использованы с максимальным эффектом, чему немало способствует разработка и внедрение бизнес-плана [5].

Однако для более детального рассмотрения современных процессов планирования на предприятии, следует обратиться не только к модели принципов планирования. Не мало важную роль играют и методы планирования на предприятии, которые находятся в тесной взаимосвязи друг с другом.



Рис. 1. Современная модель принципов планирования на предприятии

Расчетно-аналитический метод используется для расчета показателей плана, анализа их динамики и факторов, обеспечивающих необходимый количественный уровень. В рамках этого метода определяется базисный уровень основных показателей плана и их изменения в плановом периоде за счет количественного влияния основных факторов, рассчитываются индексы изменения плановых показателей по сравнению с базисным уровнем, при использовании данного метода часто прибегают к экспертным оценкам.

Метод оптимизации плановых решений сводится к разработке нескольких вариантов расчетов, из которых выбирают один. При выборе наиболее оптимального варианта могут применяться следующие критерии: максимальная рентабельность вложенного капитала; максимальное значение прибыли; максимальная оборачиваемость капитала; оптимальное соотношение заемных и собственных средств предприятия.

Балансовый метод состоит в увязке планируемого поступления и использования финансовых ресурсов с учетом остатков на начало и конец планируемого периода посредством построения балансовых соотношений. Использование целесообразно при планировании распре-

деления прибыли. Используется при разработке шахматной таблицы.

Нормативный метод основывается на системе норм и нормативов, используемых для расчета целого ряда показателей финансового плана. Можно выделить следующие нормы и нормативы: федеральные; региональные; местные; отраслевые; групповые; внутренние (нормы и нормативы предприятий).

Экономико-математическое моделирование позволяет разработать экономические модели зависимости показателей на основе выявления изменения их количественных параметров по сравнению с основными факторами, подготовить несколько вариантов плана и выбрать оптимальный.

Экономико-статистический метод применяется при изучении массовых явлений, процессов, фактов и выявлении тенденций и закономерностей их развития. Он также позволяет установить количественное влияние отдельных факторов на изучаемый результат, выявить главные факторы, обусловившие изменения в течении экономических процессов, позволяет исследовать закономерность динамики конкретного показателя, определить линию тренда

и выявить распространение темпов этой динамики на прогнозируемый период.

Сетевой метод применяется в крупных организациях. Позволяет на основе сетевых графиков и моделей сделать следующее: представить организационную и технологическую последовательность выполнения операций и взаимосвязи между ними; акцентировать внимание на отдельных важных хозяйственных операциях; обеспечить их координацию;

увязать объем финансовых ресурсов с источниками их образования.

Рассмотрев современные методы планирования, их сущность и содержание, следует отметить, что в настоящее время не существует идеального метода планирования на предприятии, каждый из методов имеет свои преимущества и недостатки, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1. Современные методы планирования на предприятии

Название метода	Преимущества	Недостатки
Расчетно-аналитический метод	Используется при отсутствии технико-экономических нормативов, а взаимосвязь показателей может быть установлена не прямо, а косвенно, на основе анализа их динамики и связей. Широко применяется при планировании суммы прибыли и доходов, прогнозировании динамики активов и пассивов	При наличии у предприятия недогруженных активов использование данного метода вызовет усиление степени недозагрузки, что может привести к серьезным искажениям в конечных параметрах всего финансового плана
Метод оптимизации плановых решений	Многовариантность данного метода. Является комбинацией достоинств нормативного, расчетно-аналитического и балансового методов	При отсутствии достоверных исходных предпосылок для разработки финансовых планов, что приводит к высокой вероятности отклонений фактических показателей от запланированных
Балансовый метод	Правильная обоснованность и реалистичность, т. к. необходимы верные элементы доходов и расходов для ведения их учета	Динамика рыночных оценок капитала и инфляции. Невозможность исключить из расчета различные не установленные потери, что приводит к некоторым искажениям величины
Нормативный метод	Учитывая норматив и фактический показатель, есть вероятность рассчитать отклонение и на их основе разработать мероприятия по их решению. Зная норматив и фактический показатель, легко рассчитать отклонение, на основе которого можно разработать мероприятия по их устранению	Постоянное изменение централизованно регулируемых нормативов и необходимость корректировки внутрифирменных нормативов в связи с изменением условий функционирования предприятия
Экономико-математическое моделирование	Широкое применение в планировании финансовых показателей. Такие модели позволяют определить зависимость среднего значения финансового показателя от одного или нескольких факторов	Небольшой период исследования не позволяет выявить общие закономерности. Выбор слишком большого периода тоже чреват определенными неточностями в прогнозировании. Наиболее оптимальным на сегодняшний день считается период в 1–2 года
Экономико-статистический метод	Относительная простота в применении, позволяет полностью рассмотреть динамику показателя и составить прогноз из этой динамики	Дает наименьшую точность прогноза, так как не позволяет учесть новые тенденции и факторы, влияющие на динамику рассматриваемого показателя. может применяться в прогнозных расчетах лишь при неизменности условий формирования того или иного финансового показателя
Сетевой метод	Сетевой график отражает процесс выполнения комплекса операций с возможностью их корректировки на каждой из стадий процесса	Является сложным и не может обеспечить гибкость системы планирования

Таким образом, можно сделать вывод, что современные условия деятельности предприятий вынуждают использовать сразу несколько методов планирования и внедрять новые, позволяющие более эффективно реа-

гировать на изменение внешних условий, более понятно и наглядно описывать достижение результатов, анализировать последствия принятия тех или иных решений. Это связано с тем, что большинство из представленных мето-

дов не способны дать высокую точность прогнозов в современных условиях.

Заключение

Таким образом, на базе анализа современных процессов планирования на предприятии можно сделать следующие выводы:

Бизнес-план рассматривает сразу все проблемы деятельности предприятия, обеспечивает экономически выгодное распределение и использование ресурсов предприятия, необходим для успешного функционирования любого предприятия в современных условиях рыночной экономики.

Методы планирования на предприятии обеспечивают эффективное распределение ресурсов на предприятии, позволяют рассмотреть динамику как одного так и нескольких

показателей и исходя из полученных результатов составить прогноз дальнейшего развития предприятия.

Рассматривая характеристики системы планирования и её роль в общем процессе планирования и прогнозирования деятельности предприятия, можно выделить основные преимущества системы планирования в условиях повышения конкурентоспособности и с целью принятия эффективных управленческих решений. Преимущества системы планирования заключаются в том, что данный процесс реализует поставленные стратегические цели в конкретные показатели, обеспечивает финансовыми ресурсами экономические процессы развития предприятия в условиях рыночной конкуренции, служит определенной формой получения финансовой поддержки от инвесторов.

Литература:

1. Бабук И. М., Гринцевич Л. В., Демидов В. И. Экономика предприятия. — М.: ИВЦ Минфин, 2006. — 327 с.
2. Попова В. М., Ляпунова С. И., Млодика С. Г. Бизнес-планирование. — Финансы и статистика, 2001. — 672 с.
3. Сергеев А. А. Экономические основы бизнес-планирования. — Юнити-ДАНА, 2004. — 462 с.
4. Маниловский Р. Г. Метод. Материалы. — Финансы и статистика, 1996. — 80 с.
5. Калашников Д. В., Кособокова Е. В., Савина С. А. Построение системы внутрифирменного бизнес-планирования предприятия на современном этапе // Региональная экономика: теория и практика. — 2013. — № 38. — С. 73–82.
6. Ильин А. И. Планирование на предприятии. — 2-е изд. — Новое знание, 2001. — 625 с.
7. Лобан Л. А. Экономика предприятия. — Мисанта, 2006. — 264 с.

Молодой ученый

Международный научный журнал

Выходит два раза в месяц

№ 20 (124) / 2016

Редакционная коллегия:

Главный редактор:

Ахметов И. Г.

Члены редакционной коллегии:

Ахметова М. Н.
Иванова Ю. В.
Каленский А. В.
Куташов В. А.
Лактионов К. С.
Сараева Н. М.
Абдрасилов Т. К.
Авдеюк О. А.
Айдаров О. Т.
Алиева Т. И.
Ахметова В. В.
Брезгин В. С.
Данилов О. Е.
Дёмин А. В.
Дядюн К. В.
Желнова К. В.
Жуйкова Т. П.
Жураев Х. О.
Игнатова М. А.
Калдыбай К. К.
Кенесов А. А.
Коварда В. В.
Комогорцев М. Г.
Котляров А. В.
Кузьмина В. М.
Курпаяниди К. И.
Кучерявенко С. А.
Лескова Е. В.
Макеева И. А.
Матвиенко Е. В.
Матроскина Т. В.
Матусевич М. С.
Мусаева У. А.
Насимов М. О.
Паридинова Б. Ж.
Прончев Г. Б.
Семахин А. М.
Сенцов А. Э.
Сенюшкин Н. С.
Титова Е. И.
Ткаченко И. Г.

Фозилов С. Ф.

Яхина А. С.

Ячинова С. Н.

Международный редакционный совет:

Айрян З. Г. (Армения)
Арошидзе П. Л. (Грузия)
Атаев З. В. (Россия)
Ахмеденов К. М. (Казахстан)
Бидова Б. Б. (Россия)
Борисов В. В. (Украина)
Велковска Г. Ц. (Болгария)
Гайич Т. (Сербия)
Данатаров А. (Туркменистан)
Данилов А. М. (Россия)
Демидов А. А. (Россия)
Досманбетова З. Р. (Казахстан)
Ешиев А. М. (Кыргызстан)
Жолдошев С. Т. (Кыргызстан)
Игисинов Н. С. (Казахстан)
Кадыров К. Б. (Узбекистан)
Кайгородов И. Б. (Бразилия)
Каленский А. В. (Россия)
Козырева О. А. (Россия)
Колпак Е. П. (Россия)
Курпаяниди К. И. (Узбекистан)
Куташов В. А. (Россия)
Лю Цзюань (Китай)
Малес Л. В. (Украина)
Нагервадзе М. А. (Грузия)
Прокопьев Н. Я. (Россия)
Прокофьева М. А. (Казахстан)
Рахматуллин Р. Ю. (Россия)
Ребезов М. Б. (Россия)
Сорока Ю. Г. (Украина)
Узаков Г. Н. (Узбекистан)
Хоналиев Н. Х. (Таджикистан)
Хоссейни А. (Иран)
Шарипов А. К. (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Г. А.

Ответственные редакторы: Осянина Е. И., Вейса Л. Н.

Художник: Шишков Е. А.

Верстка: Бурьянов П. Я., Голубцов М. В., Майер О. В.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

почтовый: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231;

фактический: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; <http://www.moluch.ru/>

Учредитель и издатель:

ООО «Издательство Молодой ученый»

ISSN 2072-0297

Подписано в печать 10.11.2016. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, 25