

**МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«УРАЛЬСКАЯ ГОРНАЯ ШКОЛА – РЕГИОНАМ»**

11-12 апреля 2016 года

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ В НЕДРОПОЛЬЗОВАНИИ

УДК 338. 24.01

**К ВОПРОСУ О КОРПОРАТИВНЫХ КОНФЛИКТАХ И СПОСОБАХ ИХ
РАЗРЕШЕНИЯ**

Заруцкая А.К.

Научный руководитель Дьякова Н.В., старший преподаватель
Уральский государственный горный университет

Корпоративные конфликты в условиях современного ведения бизнеса получают все большее распространение, и всё больше компаний сталкивается с проблемами, связанными с ними. Необходимо понимать, что корпоративные конфликты не возникают на пустом месте. Как правило, в основе таких конфликтов лежит противоречие в вопросах управления и распределения активов и средств.

Корпоративный конфликт — результат столкновения интересов, от которого зависит как состав социальных групп, так и коррекция их интересов и усилий.

Практика показывает, что имеется несколько типов конфликтов, способных оказывать негативное влияние на деятельность акционерных компаний и других предприятий:

- корпоративные конфликты, связанные с действиями управленцев компаний, приводящим к нарушениям прав акционеров;
- конфликты между владельцами крупных пакетов акций и миноритарными акционерами;
- корпоративные конфликты между основными акционерами.

В последнее время участники российских акционерных обществ, преодолев период разгула недружественных поглощений, который превратился в банальный отъем собственности, столкнулись с проблемой внутренних противоречий. «Настоящий трест может лопнуть только изнутри», - говорил О'Генри. Поэтому, устранение конфликтов внутри компанией является важным вопросом для стабильности и конкурентоспособности бизнеса.

Важное значение в управлении конфликтом, предметом которого является право собственности, имеют нормы права. В настоящее время в РФ существует достаточно законодательных актов, которые способны регулировать и управлять корпоративными конфликтами. Однако практически все они имеют свои недостатки, что как раз становится ещё одной причиной для возникновения конфликтных ситуаций

В первой половине 2011 года в России было зафиксировано 19 крупных корпоративных конфликтов, в которых были задействованы активы на общую сумму в 38 миллиардов долларов.

Из 19 конфликтов только один начался и завершился в пределах 2011 года. Большая часть разбирательств (10) началась еще до 2011 года и продолжается до сих пор.

Наиболее крупным корпоративным конфликтом является спор акционеров "МегаФона". Основные держатели акций мобильного оператора - российская Altimо и скандинавская

TeliaSonera хотели объединить свои активы, против чего возражал "Телекоминвест" Алишера Усманова. Этот конфликт завершился: Высший арбитражный суд постановил запретить сделку. Стоимость активов, которые были задействованы в этом конфликте, составляла 12,4 миллиарда долларов.

На втором месте – конфликт между ТНК-ВР и ВР, который не дал британской компании обменяться акциями с "Роснефтью". Тройку замкнул спор акционеров "ВымпелКома" (торговая марка "Билайн"). В пятерку вошли также конфликты акционеров "Норильского никеля" и "Ингосстраха

По мнению экспертов, корпоративные конфликты можно существенно снизить за счет:

- ужесточения ответственность за нарушения законодательства в области корпоративного управления;
- повышения правовой культуры субъектов корпоративных отношений;
- совершенствования государственного регулирования в сфере корпоративного управления;
- повышения результативности деятельности советов директоров акционерных обществ;
- качественной подготовки управляющих кадров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. <http://rating.rbc.ru/>
2. <http://www.akm.ru/>
3. Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом / Степанов С., Габдрахманов С./ Национальный совет по корпоративному управлению. – 2011. – 140 С.

УДК 338. 24

РОССИЙСКО-ТУРЕЦКИЕ ОТНОШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Романенко Д.А.

Научный руководитель Дьякова Н.В., старший преподаватель
Уральский государственный горный университет

Мы знаем о Турции довольно много. В исторической памяти остались коварство султанов, жестокость янычар и, конечно, победы русского оружия. Мы помним, как успешно воевали против Османской империи российские монархи: Петр I, Анна Иоанновна, Екатерина II, Александр I, Александр II и, наконец, во время Первой мировой Николай II.

Еще при Брежневем был заключен торговый договор, и СССР стал довольно энергично строить в Турции заводы, но из общественного сознания советского народа страна исчезла на десятилетия. В перестройку Турция вдруг вынырнула из забвения и самым активным образом вторглась в повседневную жизнь теперь уже россиян. Сначала оттуда стали привозить шубы, дубленки, кожаные куртки, спортивные костюмы и все, что можно продать на вещевом рынке. Чуть позже, но тоже внезапно и как-то незаметно Турция превратилась во всероссийскую здравницу. [1]

В последние годы Москва и Анкара переживали, как казалось, «романтический период» в торговых взаимоотношениях [2]:

Таблица 1 – Товарооборот России с Турцией 2009-2013 гг. (в млрд. долл. США) по данным Государственного управления статистики Турции.

	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2013/2012 (%%)
Товарооборот	22 639,7	26 224,6	29 945,9	33 306	32 031	-3,8
Импорт	19 450,1	21 592,3	23 950,5	26 625	25 064	-5,9
Экспорт	3 189,6	4 632,3	5 995,4	6 681	6 967	4,3
Сальдо	-16 261	-16 960	-17 955	-19 945	-18 097	-9,3

Продолжалось это до тех пор, пока 24 ноября ВВС Турции не сбили российский Су–24 над сирийской территорией. Александр Сотниченко, специалист по Турции, категорично заявляет, что «...отношения могут дойти вплоть до вооруженного конфликта». Об угрозе военного столкновения говорилось и прежде, но столь однозначно не высказывался никто из экспертов.[1]

Необходимо разобраться в положительном и отрицательном влиянии произошедшего события на дальнейшее развитие международных отношений.

По-прежнему большинство наблюдателей считает невозможным полномасштабную войну и маловероятным — локальное вооруженное столкновение. «Турция и Россия к этому не готовы или этого не хотят. Непонятна цель конфликта, например для Турции». [1] Григорий Шугаев, считает, что целью Турции было не войну с Россией учинить, а максимально помешать нашей операции в Сирии и убедить Россию или уйти из Сирии, или как минимум не трогать турецкие интересы в Сирии. А полномасштабная война невозможна хотя бы потому, что Россия является ядерной державой, а военный потенциал Турции, во-первых, несопоставим с российским, а во-вторых, она член НАТО, значит, конфликт потянет за собой включение механизма коллективной безопасности альянса. В НАТО к этому вряд ли кто готов. Это стало понятно тогда, когда Турция сразу после инцидента с самолетом обратилась за поддержкой к НАТО.

Поддержка в общем-то ограничилась некими словесными заявлениями Столтенберга. Причем многие посчитали, что это его частное мнение, то есть реакция НАТО была достаточно сдержанной», — считает политолог Сергей Михеев. [1] Реакция НАТО — явный сигнал, что альянс не намерен «вписываться» в конфликт с РФ из-за амбиций Эрдогана.

«Вооруженный конфликт Россия — Турция моментально превратится в вооруженный конфликт с НАТО, — добавляет Константин Сивков. — Поэтому говорить о том, что Турция пойдет на полномасштабный вооруженный конфликт с Россией, не приходится. Локальные стычки возможны, но крупное противостояние с большими жертвами маловероятно. Мы все-таки ядерная держава, и Турции быть самоубийцей не хочется». [1]

Однако, есть и другая «сторона медали», конфликт, возникший в начале этого года может стать выгодным для нашей страны.

«Нам-то не хочется воевать с НАТО, а Турция, потому что является членом НАТО, действует так дерзко, — считает Аббас Джума, — и первым был месседж: «Друзья, не забывайте, мы — друзья НАТО, и любая попытка что-то сделать против нас будет попыткой сделать что-то против НАТО». [1]

Это же прозвучало из уст президента Эрдогана. Да, им давным-давно не нужен Евросоюз, Турция более или менее самодостаточна в финансовом плане. И у Эрдогана, видимо, развилась мания величия и амбиции по поводу восстановления империи. Отсюда панисламизм и пантюркизм. Характерная черта — подъем «Серых волков» и их активное спонсирование Анкарой. Можно посмотреть, что исповедуют «Серые волки», и вы поймете, чего хочет Эрдоган. Амбиции — восстановить Оттоманскую Порту, Османский халифат. Но при этом членство в НАТО дает Турции некую «индальгенцию» на все действия, в частности против России. Эрдоган и Давутоглу пользуются тем, что сейчас между Россией и Западом существует

пропасть непонимания из-за Сирии и Украины. На этой волне Эрдоган пытается сколотить себе имя. И, если понадобится, вступить в вооруженный конфликт с Россией на территории Сирии.

«Столкновение между Турцией и Россией вдруг неожиданно стало реально. Это связано как с тем, что Турция явно сделала ставку на смену власти в Сирии, несмотря на вмешательство России и Ирана в конфликт, а также в связи с созданием в Саудовской Аравии так называемой суннитской коалиции против «Исламского государства», т.е. «против Асада». В турецкой прессе сейчас рассматриваются два варианта». [3]

Первый, по мнению Александра Сотниченко, может быть следующим: для Турции смерти подобно окружение города Халеп, или Алеппо, которое проводят сейчас сирийские войска, т.к. прерываются возможности поставки различным группировкам в регионе оружия, медикаментов и всего остального. Сейчас решается вопрос об увеличении помощи Турции этим группировкам. Второй момент: бои в Баир-Буджаке, районе недалеко от Хатая, на границе, где был сбит российский самолет. Там воюют именно туркмены — главные оппоненты турок в конфликте. В целом, скорее всего, ситуация там вряд ли будет развиваться по сценарию прямого столкновения, по крайней мере российские самолеты уже никто не сбивает, и они продолжают активные бомбардировки позиций этих самых туркменских боевиков. Если действительно в Турции решатся на серьезные действия, то именно там разрабатывается сценарий танкового броска на российскую военную базу недалеко от Латакии. Но это, как все прекрасно понимают, уже настоящая война.

И гораздо более вероятный вариант — активное участие Турции в разделе Сирии, считают эксперты. Пока турецкая позиция, как и позиции Запада, и Саудовской Аравии, заключается в том, чтобы не дать России, Ирану и, собственно говоря, сирийскому руководству сохранить власть над всей территорией Сирии. Если Асад останется, то их планы полностью провалились. Поэтому сейчас они активно готовятся к ситуации — к возможному разделу Сирии на сферы влияния по конфессиональному признаку. Чтобы, условно, Асаду оставить западные районы, а восточные районы чтобы остались под контролем суннитов. Именно эту идею будет, наверное, воплощать саудовская коалиция. И начнется воплощение плана тогда, когда сирийские войска вступят в прямой вооруженный конфликт именно с «Исламским государством», то есть начнут наступление на районы, плотно контролирующиеся именно боевиками ИГ». [3]

По мнению Александра Сотниченко, Эрдогану может помешать совершенно неожиданная сила: «Вовлечение Турции в большой конфликт на Ближнем Востоке, а также серьезный экономический кризис, к которому приближается Турция в связи с разрывом связей с Россией, может побудить военных на то, чтобы совершить военный переворот. Хотя нужно представлять, что нынешние военные в Турции — далеко не те, которые были там 10 лет назад. Нынешняя власть сделала все, чтобы самых политически активных разогнать. Все зависит от глубины кризиса. Военные явно не хотят воевать с Россией, как и НАТО». [1]

Остается добавить, что наша страна является великой державой, которая при желании, а возможности у нее есть, сможет «встать с колен» и устремиться в новый этап ее жизни. Пережив столько войн, революций и конфликтов, она не «разложилась на кусочки», сохранив свою целостность, еще более сплотилась под натиском невзгод. Верится в ее успех на международной арене и хочется, чтобы и народ нашей страны поддержал ее, как это было 75 и более лет назад.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Григорий Шугаев «Быть ли новой русской войне?»// Журнал аналитического онлайн-издания «Русская планета»/ URL: <http://rusplt.ru/society/byit-li-novoy-russkoturetskoy-voyne-20299.html>
2. Министерство экономического развития Российской Федерации /URL: http://www.ved.gov.ru/exportcountries/tr/tr_ru_relations/tr_ru_trade/
3. Мехмет Кылыфоглу «Провокация русско-турецкой войны.»/ URL: <http://inosmi.ru/politic/20160203/235275369.html>
4. <http://korrespondent.net/world/3599509-k-chemu-pryvedet-russko-turetskyi-konflikt>

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ НАИЛУЧШИХ ДОСТУПНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Шевчик А. А.

Научный руководитель Мочалова Л. А., д-р экон. наук, доцент
Уральский государственный горный университет

Аналитические данные демонстрируют масштабное воздействие горных предприятий на окружающую среду. Масштабность проявляется в охвате реципиентов воздействия и его объемах. С целью сокращения негативного влияния горного производства на различные компоненты окружающей среды осуществляется экологическая деятельность. Её актуальность особенно возросла с принятием Федерального закона [4], ориентированного на создание отечественной базы наилучших доступных технологий (НДТ), которая призвана выступить основой для новой системы экологического нормирования в России.

В Федеральном законе [5] термин «наилучшая доступная технология» характеризуется как «технология производства продукции (товаров), выполнения работ, оказания услуг, определяемая на основе современных достижений науки и техники и наилучшего сочетания критериев достижения целей охраны окружающей среды при условии наличия технической возможности ее применения». На наш взгляд, данная формулировка не даёт ясного понимания термина НДТ. При изучении европейской нормативно-правовой документации по разработке и использованию НДТ, которая явилась основой для формирования соответствующей отечественной документации, становится понятным следующее. «Наилучшесть» технологии обусловлена одновременно её экологичностью, демонстрируемой высокими показателями снижения воздействия производства на окружающую среду, и экономической эффективностью, определяемой превышением получаемых экономических выгод над затратами по внедрению и обслуживанию технологии. По «доступности» технология рассматривается с трёх точек зрения: 1) подходящая по возможности применения на конкретном предприятии; 2) подходящая по умеренности цен; 3) подходящая по наличию и возможности приобретения на рынке. Под термином «технология» понимаются приемы, производственные методы и процессы, их элементы (процессы, операции), технические решения (оборудование, технические способы, методы, приемы, средства, меры), а также управленческие решения [1].

В Федеральном законе [4] отмечается, что «применение НДТ направлено на комплексное предотвращение и (или) минимизацию негативного воздействия на окружающую среду». Указывается, что к областям применения НДТ могут быть отнесены хозяйственная и (или) иная деятельность, которая оказывает значительное негативное воздействие на окружающую среду, и технологические процессы, оборудование, технические способы и методы, применяемые при осуществлении данной деятельности. В соответствии с [3] к областям применения НДТ отнесены: добыча и обогащение железных руд, производство чугуна, стали и ферросплавов, производство изделий дальнейшего передела черных металлов; добыча и обогащение руд цветных металлов, производство цветных металлов; добыча нефти и природного газа; производство кокса и нефтепродуктов, переработка природного газа; добыча и обогащение угля и антрацита; другие виды хозяйственной деятельности, а также сокращение выбросов загрязняющих веществ, сбросов загрязняющих веществ при хранении и складировании товаров (грузов); обращение с вскрышными и вмещающими горными породами; очистка сточных вод и выбросов загрязняющих веществ при производстве продукции (товаров), проведении работ и оказании услуг на предприятиях; повышение энергетической эффективности при осуществлении хозяйственной и (или) иной деятельности; другие технологические процессы, оборудование, технические способы и методы.

В соответствии с [2] необходима разработка нормативной базы в области регулирования внедрения НДТ, в том числе включающей формирование единых подходов к терминологии, структуре и заполнению разделов информационно-технических справочников по наилучшим доступным технологиям, описанию технологий, мониторингу, оценке и

управлению рисками при внедрении НДТ. В настоящее время формируются или уже сформированы отечественные отраслевые справочники НДТ, которые могут использоваться горными предприятиями: добыча и обогащение руд цветных металлов; добыча и обогащение железной руды; добыча и переработка угля; добыча нефти; добыча газа; обращение с отходами и породами горнодобывающей и перерабатывающей деятельности; производство извести, а также межотраслевые справочники НДТ: размещение отходов производства и потребления; очистка сточных вод при производстве продукции (товаров), выполнении работ и оказании услуг на крупных предприятиях; принципы производственного экологического контроля. Их составление базируется на данных таких европейских справочников НДТ, как: производство цемента и извести; переработка отходов; мониторинг; управление отходами и пустыми породами горнорудной деятельности и др.

Наряду с оптимистичными мнениями о возможности экологической модернизации отечественного производства за счёт внедрения НДТ, высказываются мнения о сложности поставленной задачи. Специалисты отмечают, что в горном производстве внедрить НДТ, представленные в справочниках, в полном объеме не удастся, поскольку каждое горнодобывающее предприятие имеет уникальные, свойственные только ему одному характеристики, обусловленные как природными (горно-геологическими), так и горнотехническими условиями. Технология, принятая как НДТ для одного горного предприятия, не сможет быть таковой для другого. В связи с этим перед горными предприятиями стоит непростая задача, связанная с объемом предоставляемой по запросам госорганов информации для разработки справочников НДТ по горному делу. С одной стороны, запрашиваемые от предприятий данные зачастую попадают под понятие «коммерческая тайна», с другой – при непредоставлении информации в справочники могут быть включены какие-то нереальные технологии, к которым экономическими и административными методами заставят стремиться как к наилучшим. Соответствующие трудности может вызвать и то обстоятельство, что по истечении определённого периода после перехода на принципы НДТ предприятиям может быть запрещено проектирование объектов, не соответствующих требованиям НДТ, затем – ввод в эксплуатацию таких объектов. В этих условиях возникнут проблемы, обусловленные отсутствием нормативно-правовой базы для проектирования горных предприятий и процессов на принципах НДТ [1].

Выходом из ситуации на первых этапах внедрения НДТ выступает экологический менеджмент, который сам может рассматриваться в качестве НДТ и являться основой для внедрения экологически чистых технологий добычи и обогащения минерального сырья. Для внедрения данной технологии необходимо руководствоваться уже существующей отечественной нормативно-правовой базой по системам экологического менеджмента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Помельников И.И. Состояние и перспективы развития железорудной промышленности в условиях «медвежьего рынка» // Горная промышленность. 2015. № 4-5 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mining-media.ru/ru/article/ekonomicheskoe/8994-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-zhelezorudnoj-promyshlennosti-v-usloviyakh-medvezhego-rynka>
2. Распоряжение Правительства РФ от 19.03.2014 № 398-р (ред. от 29.08.2015) «Об утверждении комплекса мер, направленных на отказ от использования устаревших и неэффективных технологий».
3. Распоряжение Правительства РФ от 24.12.2014 № 2674-р (ред. от 29.08.2015) «Об утверждении Перечня областей применения наилучших доступных технологий».
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 24 июля 2014 г. № 219-ФЗ.
5. Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЦЕННОСТИ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ

Юрак В. В.^{1,2}

Научный руководитель: Душин А. В.², д-р экон. наук, доцент

¹ФГБУН «Институт экономики УрО РАН»

²Уральский государственный горный университет

История государственного регулирования природных ресурсов представляет собой широкий спектр взглядов относительно места, целей и возможностей государственного вмешательства [1]. При этом мнения научных сообществ существенно подвергались изменениям, так как они были обусловлены уровнем развития экономики и особенностями политической обстановки, характеризующими тот или иной исторический период. В целом, процессы, происходившие за всю историю государственного регулирования природопользования заставили ученых более пристально исследовать экономическую теорию на предмет познания закономерностей и тенденций развития самого государственного регулирования.

1 этап. Истоки исследования вопросов государственного регулирования относят к концу Средневековья, а именно к господствовавшей в те времена школе меркантилистов. Представители этой школы ратовали за активное вмешательство государства в экономику страны. В качестве мерила богатства страны у меркантилистов было золото, в связи с этим они выступали за политику протекционизма, а именно: поощрение экспорта и сдерживание импорта.

2 этап. Этап процветания классической теории, основоположником которой является А. Смит. В своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он дает совершенной иной взгляд на проблему государственного регулирования. А. Смит утверждает, что свободное движение рынка способствует гармоничному устройству экономики страны, что является сутью его теории «невидимой руки рынка», принципа «Laissez faire». В то же время, он полностью не отрицает вмешательство государства: у государства есть «три весьма важные обязанности: обеспечение военной безопасности, отправление правосудия и обязанность создавать и содержать определенные общественные учреждения, создание и содержание которых не могут быть выгодны отдельным лицам или небольшим группам, потому что прибыль от них не сможет никогда возместить издержки отдельному лицу или небольшой группе, хотя и сможет, часто с излишком, возместить их большому обществу» [2].

3 этап. Данный этап связан с «кризисной» теорией Дж. М. Кейнса, которая способствовала выводу США из глубочайшей экономической депрессии в 1930-х годах. В своей теории Дж. М. Кейнс опровергает постулаты классиков в отношении роли государственного регулирования и утверждает необходимость деятельности государства по урегулированию экономических отношений в связи с отсутствием у чистого конкурентного рынка антикризисных механизмов в рамках всей страны. Дж. М. Кейнс выдвинул гипотезу о необходимости государственного воздействия на рынок для увеличения совокупного спроса, потому что причиной экономических кризисов он считал перепроизводство товаров. Кейнсианская модель государственного регулирования характеризуется следующими основными моментами: 1) высокая доля национального дохода, механизм распределения которой осуществляется посредством государственного бюджета; 2) расширение участия государства в предпринимательской деятельности путем создания смешанных и государственных предприятий; 3) использование инструментария гибкой кредитно-денежной и бюджетно-финансовой политик, что способствует стабилизации экономической конъюнктуры, поддержанию высоких темпов роста, сглаживанию циклических колебаний, а так же высокому уровню занятости. Теория государственного регулирования Дж. М. Кейнса в начале была воспринята как панацея, но уже с 1970-х начали проявляться ее несовершенства. Модель Дж. М. Кейнса эффективно работала лишь в условиях высоких темпов роста экономики страны, при

которых создавались возможности перераспределения национального дохода без ущерба накоплению капитала.

4 этап. Возвращение к истокам классической экономической теории и появление неоклассической модели. К неоклассикам относят представителей нескольких крупных экономических школ: чикагской (М. Фридмен), фрайбургской (В. Ойкен, Л. Эрхард) и лондонской (Ф. Хайек). Изменение подхода к государственному регулированию основывалось на отказе от воздействия на процесс воспроизводства через спрос, вместо этого – влиять на воспроизводство через воздействие на предложение посредством косвенных методов регулирования. Представители неоклассического направления предлагали реанимировать «классический» механизм накопления и воссоздать свободу частного предпринимательства. Комплекс мероприятий, рекомендованный неоклассиками - это внедрение антиинфляционных мер и налоговых льгот частному предпринимательству, а также дерегулирование, т.е. отказ или ослабление государственного вмешательства по вопросам, регламентирующим цены и заработную плату, либерализация антимонопольного законодательства и т.д., что, в конечном счете, приведет к процветанию свободного рынка. Отсюда можно констатировать, что неоклассики ведущую роль в регулировании экономики отводят рынку, государство в праве воздействовать лишь косвенно на экономические отношения, складывающиеся в рамках страны.

5 этап. Принципиально новую модель государственного регулирования экономики создали приверженцы институционального направления. К ним относятся Фр. Перру, лауреаты Нобелевской премии И. Тинберген, Г. Мюрдаль; неоинституционалист Р. Коуз, В. Л. Тамбовцев и др. Особенность данного направления состоит в том, что исследования носят преимущественно качественный характер. Институционалисты рассматривают экономику как сложную систему, объединяющую в себе экономические, технологические, правовые, нравственные аспекты человеческой жизни. Они разработали систему государственного планирования экономики, получившей название «индикативной». Впоследствии институционалисты провозгласили первоосновой правовые аспекты. Так современная научная школа экономической теории права российских ученых под руководством В. Л. Тамбовцева является одним из современных направлений экономической науки, а именно неоинституциональной экономики. Формирование этого междисциплинарного направления обусловлено признанием роли и значения института права для государственного регулирования, эффективности рыночных реформ. Изучение конкретных юридических вопросов, экономического содержания основано на признании юридических норм в качестве товара - общественного блага, производимого государством и потребляемых обществом.

Из исторического анализа роли государственного регулирования экономики можно заключить, что отношение к идентификации этой роли менялось от тотального контроля государством всех экономических отношений (меркантилисты), умеренного вмешательства в целях реализации антикризисных мер (Дж. М. Кейнс) и нормативно-правовой регламентации (институционалисты) до сдержанного посредством косвенных мер (неоклассики) и практически полного невмешательства за исключением рынка общественных благ (классики). Развитие экономических отношений на современном этапе определило явную тенденцию расширения масштабов государственного вмешательства в экономику страны и усиление роли государственного регулирования. В то время как научным сообществом признается наибольшая эффективность функционирования именно конкурентного рыночного механизма. Несостоятельность или «провалы» рыночного механизма являются основным мотивом для вмешательства государства в экономическую сферу [3], которое призвано решать вопросы непосильные рыночному регулированию, достигая при этом экономическую и социальную стабильность.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мырзалиев Б. С. Государственное регулирование экономики: учебник. Алматы: «Нұр-Пресс», 2007. 522 с.
2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. М.: Дело ЛТД, 1994. 52 с.
3. Шишкин С. Н. Предпринимательно-правовые (хозяйственно-правовые) основы государственного регулирования экономики: монография. М.: Инфотропик Медиа, 2011. 328 с.

СИНХРОНИЗАЦИЯ СМЕЖНЫХ ЛОГИСТИЧЕСКИХ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Соколова О.Г.

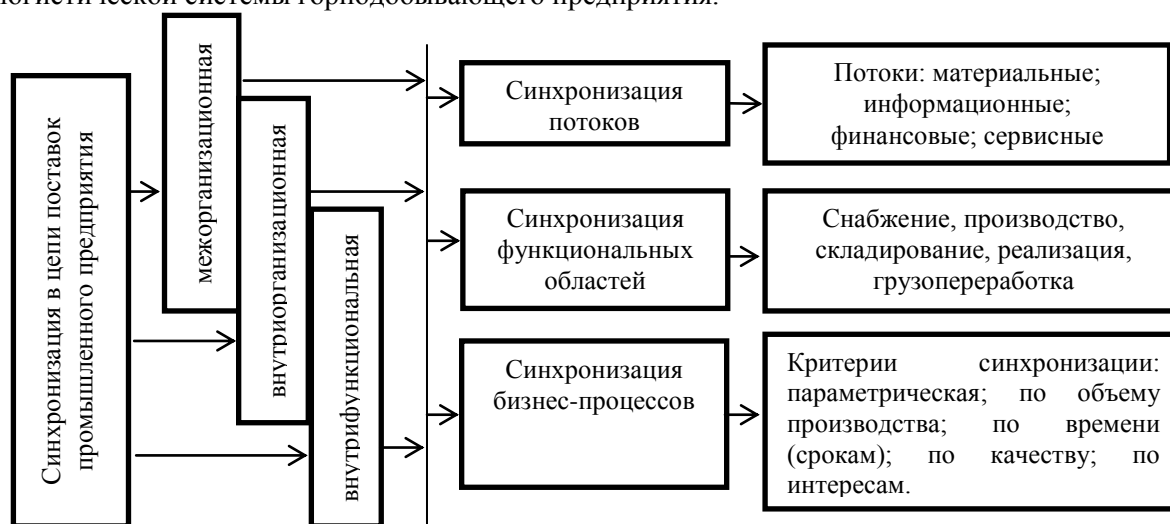
Уральский государственный горный университет

Усиливающаяся конкуренция в условиях глобализации рынка минерального сырья требует совершенствования механизмов организации и управления, повышения координации и обеспечения системности управленческих решений в горнодобывающем секторе. Системный подход к управлению рассматривает организацию как систему, одной из подсистем в которой является логистическая система. Основной целью логистической системы является удовлетворение требований потребителей в нужном товаре, требуемого объема, качества, в заданные сроки, определенное место и в соответствии с контрактной ценой.

Управление сложными логистическими системами возможно на основе синхронизации логистических бизнес-процессов, позволяющей обеспечивать своевременное, качественное и наиболее экономичное осуществление потоковых процессов. В общем виде синхронизация представляет собой приведение ряда потоковых процессов к состоянию синхронности, когда процессы во взаимодействующих элементах совершаются с неизменным сдвигом по фазе относительно друг друга [1, с.17]. Синхронность определяет согласованное изменение параметров взаимодействующих потоковых процессов в логистической системе. Можно выделить следующие виды синхронизации: внешнюю и внутреннюю, синхронизацию взаимодействия, в том числе по объему, времени, качеству, в пространстве и интересах [2].

В логистической системе горнодобывающего предприятия (ГДП) можно выделить три иерархических уровня логистических бизнес-процессов: межорганизационные, межфункциональные и внутрифункциональные. Следует отметить, что синхронизацию и координацию необходимо выполнять на каждом уровне логистических бизнес-процессов для повышения эффективности функционирования всей системы.

На рис. 1 представлены основные виды синхронизации при функционировании логистической системы горнодобывающего предприятия.



Источник: составлено автором.

Рис. 1. Синхронизация в логистической системе горнодобывающего предприятия

Способность к синхронизации проявляется в каждой подсистеме промышленного предприятия, однако формы ее проявления различны. Производственные логистические подсистемы объединяют материальные потоки, обеспечивая внутреннюю синхронизацию в соответствии с целевыми установками предприятия. «Цель производственной логистики

заключается в точной синхронизации процесса производства и логистических операций во взаимосвязанных подразделениях» [154, с.20].

Синхронизация потоков взаимодействующих бизнес-процессов была исследована на примере работы комплекса горнотранспортного оборудования. Основным параметром данной системы, по мнению автора, может являться коэффициент загрузки канала обслуживания k_3 , определяемый по формуле:

$$k_3 = \frac{\lambda}{\mu} \quad (1)$$

где λ - интенсивность поступления заявок, заявок/смену; μ - скорость обслуживания заявки, заявок/смену.

В таблице 1 представлены показатели, характеризующие взаимодействие смежных логистических бизнес-процессов «выемка – транспортировка полезного ископаемого на примере комплекса горнотранспортного оборудования «экскаватор – автосамосвал».

Таблица 1 – Основные показатели, характеризующие работу комплекса ЭКГ-8 – БелАЗ-75131

Показатели	Расчетные формулы	Оптимальное значение k_3	k_3 выше оптимального	k_3 ниже оптимального
Коэффициент загрузки канала обслуживания	$k_3 = \frac{\lambda}{\mu}$	0,65	0,75	0,56
Среднее количество АС ожидающих в очереди	$N_q = \frac{\lambda^2}{\mu * (\mu - \lambda)}$	1,18	2,25	0,7
Среднее количество АС в системе	$N_s = \frac{\lambda}{\mu - \lambda}$	1,8	3	1,27
Среднее время ожидания в очереди, мин	$T_q = \frac{N_q}{\lambda}$	14,7	27,8	8,8
Среднее время пребывания в системе, мин	$T_s = \frac{N_s}{\lambda}$	22,7	37,1	15,7

Как видно из таблицы отклонение коэффициента загрузки от оптимального в сторону уменьшения приводит к увеличению времени простоя экскаваторов, в сторону повышения – к росту очереди автосамосвалов и среднему времени их ожидания. Следует отметить, что реальный коэффициент загрузки на предприятии значительно ниже оптимального значения ввиду высокого износа оборудования. Расчеты показали, что синхронизация смежных логистических бизнес-процессов позволит получить экономический эффект 2091,965 тыс. руб/год на 1 экскаватор (за счет снижения простоев экскаваторов и с учетом затрат на увеличение пропускной способности канала обслуживания).

Для обеспечения синхронизации действий звеньев логистической системы необходимо выявлять «узкие» места (недостаточные ресурсы) и избыточные ресурсы производственного потока; определять основные ограничения не позволяющие повысить эффективность системы; разрабатывать и внедрять мероприятия, направленные на устранение ограничений. Обеспечение оптимальной величины загрузки позволяет повысить ритмичность работы оборудования и производительность системы на основе сбалансированности потоковых процессов, а также снизить риски связанные с простоями оборудования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трегубов В. Н. Функциональное обеспечение синхронизации в логистических системах общественного пассажирского транспорта. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук: 08.00.05 / Владимир Николаевич Трегубов. – Санкт-Петербург, 2011. – 38 с.
2. Чейз, Ричард Б., Джейкобз, Ф. Роберт, Аквилано, Николас Дж. Производственный и операционный менеджмент, 10-е издание: Пер. с англ. – М.: ООО «Вильямс», 2007. – 1184 с.: ил. – Парал. тит. англ.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА ЭФФЕКТИВНЫХ РАЦИОНАЛЬНЫХ ПАРАМЕТРОВ БУРОВЗРЫВНЫХ РАБОТ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ГОРНЫХ ВЫРАБОТОК

Крапивина И.С.

Научный руководитель Стровский В.Е., д-р экон. наук, профессор
Уральский государственный горный университет

В существующей методике определения параметров буровзрывных работ при проведении траншей не учитываются многие специфические факторы, а именно:

– влияние действия зажима; особенно на глубине 2,0 - 5,0 м для глубоких и узких траншей;

– влияние открытой дневной поверхности для мелких (до 2-х м) траншей, выражающейся в резко снижающих объемах горной массы, приходящейся как на скважину, так и на 1 п.м. скважины;

– совместное взаимодействие смежных (соседних) зарядов ВВ.

Эти факторы необходимо учитывать при расчетах параметров БВР, т.к. занижение массы заряда ВВ без учета этих факторов приводит к некачественной проработке траншеи и к увеличению физических и экономических затрат на их устранение.

Для достижения качественного дробления горных пород в контурах траншеи в расчет. приходится дополнительно вводить поправочные коэффициенты: на «зажим» - K_z , на взаимодействие смежных (соседних) зарядов ВВ - $K_{вз}$ и на «глубину» - K_r .

С целью устранения этих недостатков нами разработана методика определения эффективных рациональных параметров БВР при разработке траншей с позиции взрывного интенсивного дробления горных пород в ближайшей зоне взрывных скважин на основе использования энергии взрывчатых веществ (плотности и энергоемкости) и учета характеристик горных пород (пределов их на сжатие и на скалывание), условий взрывания («зажима» пород, факторов «глубины» и взаимодействия зарядов ВВ).

На основе анализа многочисленных взрывов, с учетом исследований по разрушению горных пер взрывом, влияния смежных (соседних) зарядов ВВ, энергетических характеристик применяемых взрывчатых веществ, определяется по формуле (1) радиус зоны интенсивного дробления (R_i):

$$R_i = r_0 \sqrt{\frac{\sigma_{сж}}{\sigma_{ск}}} \sqrt[3]{K_{ВВ} Q} \times K_{в.з}, \text{ м} \quad (1)$$

где: Q - масса заряда эталонного ВВ (аммонита № 6ЖВ), кг;

r_0 - радиус заряда ВВ, м;

$\sigma_{сж}$ и $\sigma_{ск}$ - сопротивление горных пород сжатию и скалыванию, 10^5 ПА;

$K_{ВВ}$ - коэффициент детонационного эквивалента (импеданса) применяемых взрывчатых веществ;

$K_{вз}$ - коэффициент взаимодействия зарядов;

Зона интенсивного дробления находится суммированием двух таких радиусов и диаметра зарядной камеры (скважины): $B_i = d_{скв} + 2R_i = 2(r_0 + R_i)$, м.

Исходя из классификации горных пород по шкале проф. М.М. Протодяконова, средних значений предельных сопротивлений пород на сжатие ($\sigma_{сж}$) и скалывание ($\sigma_{ск}$) и единичных усредненных масс скважинных зарядов (Q) (рассчитаны радиусы (R_i) и зоны (B_i) интенсивного дробления горных пород скважинными зарядами $\varnothing=110, 130$ и 150 мм при глубинах рыхления (траншей) от 1,0 до 5,0 м в горных породах в 5-ти категориях (I, II, III, IIIa, IV и IVa) и на их основе разработан метод выбора эффективных рациональных параметров БВР при проведении траншей при одно-, двух- и многорядном продольном расположении скважинных зарядов.

Для расчетов параметров буровзрывных работ принят за основу короткозамедленный способ взрывания.

При проведении траншей шириной по дну от 0,5 до 3 м и глубиной до 5 м взрыв работает в условиях зажима горных пород, особенно при одно- двухрядном продольном расположении скважинных зарядов ВВ.

При однорядном продольном расположении зарядов ВВ механизм их взаимодействия оказывает влияние в направлении только вдоль главной оси траншеи; в поперечном направлении он не действует из-за усиленного зажима горных пород. Поэтому при определении параметров БВР расстояние между скважинами в продольном ряду принимается с учетом коэффициента взаимодействия $K_{вз}$ равным 1,2 - 1,4, а ширина действия зарядов по дну (B_d) рассчитывается без влияния соответствующего коэффициента $K_{вз}$.

При двухрядном продольном расположении зарядов ВВ между зарядами в поперечном ряду также учитывается коэффициент взаимодействия зарядов ВВ.

При трех и более многорядном продольном расположении скважин влияние условий зажима почти не оказывается. В этих случаях коэффициент зажима приравнивается к единице. При двухрядном продольном расположении зарядов коэффициент зажима увеличивается на 10 %, а при однорядном – на 30 %.

За базовый удельный расход ВВ принят удельный расход эталонного взрывчатого вещества - аммонита № 6ЖВ при взрывании в траншее глубиной 5,0 м по крепким породам III-ей степени - гранитам или диоритам с диаметром заряда ВВ $d_0=110$ мм, удельным расходом ВВ - $g = 1,0$ кг/м³ с коэффициентом зажима $K_3=1$, с тремя продольными рядами скважинных зарядов.

Расчет удельного расхода ВВ основан на сравнении величин B_i - зон интенсивного дробления. Чем крепче порода и чем мельче траншея, тем больше расчетный и фактический удельный расход ВВ. А также с учетом работы скважинных зарядов, работающих в условиях зажима (K_3).

Расчет параметров буровзрывных работ при проведении траншей с одно-, двух и более многорядном, продольном расположении скважинных зарядов ВВ ведется по единому принципу: расстояние между поперечными рядами (a) принимается равной зоне интенсивного дробления (B_i) с учетом коэффициента взаимодействия зарядов $K_{вз}$, т.е. $a = B_i \cdot K_{вз}$, м.

- расстояние между продольными рядами (b) рассчитывается исходя из объема горной массы, приходящейся на одну скважину — при двух, трех- и многорядном продольном расположении зарядов;

- объем горной массы (V), приходящей на 1 скважину производится по формулам:

- при однорядном продольном расположении скважинных зарядов ВВ;

$$V_I = aH(B_i + Hctg\alpha) = B_i \cdot K_{вз} H(B_i + Hctg\alpha), \text{ м}^3 \quad (2)$$

- при двухрядном продольном расположении скважинных зарядов ВВ;

$$V_{II} = aH \frac{B_i + B_i K_{вз} + Hctg\alpha}{2} = B_i K_{вз} H \frac{B_i + B_i K_{вз} + Hctg\alpha}{2}, \text{ м}^3 \quad (3)$$

- при трехрядном продольном расположении скважинных зарядов ВВ;

$$V_{III} = aH \frac{B_i + 2B_i K_{вз} + Hctg\alpha}{3} = B_i K_{вз} H \frac{B_i + 2B_i K_{вз} + Hctg\alpha}{3}, \text{ м}^3 \quad (4)$$

Массы скважинных зарядов (Q) определяются произведением удельного расхода ВВ (q) на объем горной массы от одной скважины (V). На основании этих расчетов производится определение рациональных, эффективных параметров буровзрывных работ при проведении траншей при одно-, -двух и трехрядном продольном расположении скважинных зарядов ВВ эталонного ($d=110$ мм) и смежных ($d=130$ и 150 мм) диаметров, с учетом взаимодействия смежных зарядов ВВ.

РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КАК ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

Соколов А.С.

Уральский государственный горный университет

Бюджетирование - это, с одной стороны, процесс составления финансовых планов и смет, а с другой стороны - управленческая технология, предназначенная для выработки и повышения финансовой обоснованности принимаемых управленческих решений. Основным объектом бюджетирования является бизнес как вид или сфера производственно - хозяйственной деятельности.

В самом общем виде назначение бюджетирования в компании заключается в том, что это основа:

- планирования и принятия управленческих решений в компании;
- оценки всех аспектов финансовой состоятельности компании;
- укрепления финансовой дисциплины и подчинения интересов отдельных структурных подразделений интересам компании в целом и собственникам ее капитала.

Формирование системы бюджетирования предприятия завершается разработкой индикаторов (ключевых показателей) бюджетной деятельности, что необходимо для правильной оценки и определения перспектив дальнейшего развития, нахождения резервов и оптимального использования ресурсов, контроля деятельности промышленных предприятий. В этом случае индикаторы внутрифирменного бюджетирования целесообразно выделять с точки зрения отражения ими специфики стадий воспроизводственного цикла предприятия. В таблице 1 приведена система основных планово-экономических индикаторов, применяемых при разработке стратегических, долгосрочных, текущих и оперативных бюджетов на предприятиях.

Таблица 1 - Система основных планово-экономических индикаторов (ключевых показателей)

Стратегические	Долгосрочные	Текущие	Оперативные
Наименование продукта (услуги)	Перечень важнейшей номенклатуры продукции	Перечень и количество всей номенклатуры продукции	Подетальный перечень и количество всей номенклатуры продукции
Ориентировочная сумма инвестиций	Сумма расходования ресурсов по видам	Сумма расходования ресурсов по видам и номенклатуре продукции	Подетальные и пооперационные нормы расходования ресурсов по видам
Ориентировочные, перспективные сроки исполнения	Календарные сроки исполнения	Точно установленные сроки исполнения	Почасовые и суточные графики исполнения
Ответственные исполнители (высшее звено управления)	Ответственные исполнители и соисполнители по этапам и видам работ (высшее и среднее звено управления)	Подробный перечень исполнителей по этапам и видам работ и номенклатуре продукции	Подетальное распределение работ (среди исполнителей)
Эффективность стратегии развития предприятия	Превышение дохода над расходами (прибыль)	Сумма чистого дохода	Своевременность и полнота выполнения плана по номенклатуре продукции

В современных рыночных условиях, на отечественных предприятиях, разрабатываются, преимущественно бюджеты производства.

Эти бюджеты содержат следующие ключевые показатели:

- номенклатуру и количество выпускаемой продукции в натуральных показателях;

- объем реализации или продажи продукции, работ и услуг в денежном выражении;
- численность промышленно-производственного персонала предприятия; фонд оплаты труда и средний уровень заработной платы персонала;
- запасы материалов, незавершенного производства и готовой продукции;
- объем капитальных вложений и инвестиций по отдельным направлениям деятельности;
- основные финансовые индикаторы – себестоимость, прибыль, рентабельность и т.д.

Каждому промышленному предприятию требуется специфическая система ключевых показателей бюджетирования его деятельности.

Бюджеты разрабатываются для компании в целом или для отдельных структурных подразделений с целью прогнозирования финансовых результатов, установления целевых показателей финансовой эффективности и рентабельности, лимитов наиболее важных (критических) расходов, обоснования финансовой состоятельности бизнесов, которыми занимается данная компания, или реализуемых ею инвестиционных проектов.

Ключевые показатели могут быть трех типов:

- ключевые показатели операционной деятельности;
- ключевые показатели финансовой деятельности;
- ключевые показатели инвестиционной деятельности.

В таблице 2 представлены основные ключевые показатели, которые позволяют оценить эффективность финансовой и производственно - хозяйственной деятельности предприятия.

Таблица 2 – Основные ключевые показатели эффективности деятельности предприятия

Общие показатели	Показатели эффективности использования трудовых ресурсов	Показатели эффективности использования основных производственных фондов	Показатели эффективности использования финансовых ресурсов
Рентабельность производства	Темпы роста производительности труда	Фондоотдача	Оборачиваемость оборотных средств
Затраты на 1 рубль товарной продукции	Коэффициент использования полезного фонда рабочего времени	Рентабельность основных фондов	Удельные капитальные вложения
Рентабельность продаж	Трудоемкость	Фондоемкость	Срок окупаемости капитальных вложений
Рентабельность продукции	Зарплатоемкость продукции	Коэффициент износа основных производственных фондов	Ликвидность
Общая стоимость бизнеса	Прирост продукции за счет увеличения производительности труда	Коэффициент использования производственной мощности предприятия	Платежеспособность и другие

Важнейшее место занимает определение наиболее значимых ключевых показателей и целей финансовой деятельности, ранжирование их в порядке важности и достижение согласованности по ним на всех уровнях управления организации. Итоги финансовой деятельности наиболее отчетливо проявляются при подсчете результатов и подведении баланса.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НАЛОГОВОЙ НАГРУЗКИ НА РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА

Трифонова П. С.

Руководитель: доцент Перегон И.В.

Уральский государственный горный университет

Постоянное развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации является одним из основных и ключевых моментов обновления всей экономики страны.

В соответствии с законом (ФЗ от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации») к малым и средним предприятиям относятся юридические лица с численностью работников от 16 до 100 человек и от 101 до 250 человек включительно соответственно, и с выручкой от реализации товаров (работ, услуг) 400 и 1000 млн. рублей соответственно.

Значение малого бизнеса в развитие рыночной экономике очень велико. Являясь ведущим сектором экономики малый бизнес определяет темп экономического роста, качество и структуру валового национального продукта.

Кроме того, за счет налоговых отчислений малое предпринимательство существенно пополняет бюджет всех уровней государства. Так же благодаря предприятиям малого бизнеса создаются новые, дополнительные рабочие места, формируется конкурентная среда. Предприятия малого бизнеса гораздо в меньшей степени по сравнению с крупными предприятиями оказывают негативное влияние на окружающую среду. Малый бизнес в отличие от крупного более устойчив к внешним изменениям, что объясняется его мобильностью.

Тем не менее, несмотря на большое количество плюсов, малому и среднему бизнесу присущ ряд недостатков:

1. высокий уровень риска в неосуществлении задуманных проектов;
2. зависимость от крупных монополистических компаний;
3. слабая компетентность руководителей;
4. трудности в заимствовании финансовых средств;
5. недостатки в управленческой базе.

Ряд этих недостатков создаёт некое подобие барьера для успешного функционирования вновь создающихся малых предприятий. А на фоне развития монополий и крупных предприятий, существующие малые предприятия не в силах выдержать конкуренцию, что приводит к их разорению.

Согласно «Глобальному мониторингу предпринимательства» (Global Entrepreneurship Monitor, GEM), который проводился в 2013 году в 70 странах мира, уровень предпринимательской активности в Российской Федерации составляет – 5,75%, это намного меньше чем в странах БРИКС. И только 3,4% вновь созданных малых предприятий в России продолжают существовать на рынке и успешно конкурировать более трёх лет, что существенно ниже, чем в странах, в которых количество предпринимателей равно количеству предпринимателей в России: Норвегия – 6,15%, Финляндия – 6,65%, Испания – 8,39%, Греция – 12,6%. Одним из основных факторов, влияющим на малый бизнес является налоговая нагрузка.

По данным Росстата на 1 января 2014 года, в Российской Федерации зарегистрировано 5,6 млн субъектов малого и среднего предпринимательства. На них работают 25% от общей численности занятых в экономике и приходится около 25% от общего объёма оборота продукции и услуг, производимых предприятиями по стране. Основными видами деятельности малых и средних предприятий являются торговля (более 39,6%) и предоставление услуг (35,4%)

Таблица 1-Количество малых предприятий в РФ 2010-2014 г.

	Малые предприятия (включая микро предприятия)				
	2010	2011	2012	2013	2014
Число предприятий (на конец года), тыс.	3059,5	3430,2	3763,0	3891,7	2103,7

Как можно заключить по данным таблицы 1, рост количества малых и средних предприятий наблюдался до 2013 года включительно. Действие экономических санкций Запада, как и следовало ожидать, привело к сокращению субъектов малого бизнеса на более чем на 46%.

На современном этапе одной из главных причин ухода малых предприятий с рынка является нерентабельность, которая связана с несовершенством налоговой системы. Непродуманная система налогообложения заставляет многих предпринимателей либо «уходить в тень», либо полностью закрывать собственное дело.

Налоговая нагрузка малого бизнеса на 2015 год определяется применяемой системой налогообложения. Применяемые, на сегодня системы налогообложения, это:

1. Единый налог на вмененный доход (ЕНВД)
2. Упрощенная система налогообложения (УСН)
3. Традиционная система налогообложения
4. Патентная система

Совокупная налоговая нагрузка рассматриваемого малого предприятия растет непропорционально развитию бизнеса. Одним из приоритетных направлений проводимой политики в отношении малого бизнеса является его поддержка путем налогового стимулирования.

Исходя из данных за 2014 год, представленных Федеральной службой государственной статистики, средний оборот малых предприятий по Российской Федерации составляет 12 млн. руб. Таким образом, если будет введен закон о снижении лимита по доходам в 10 раз для применения УСН до 6,4 млн. руб., то предприятия малого бизнеса уже не смогут, как уже отмечалось выше, использовать УСН из-за роста налоговой нагрузки.

Другим, не менее сильным ударом, будет повышение единого налога для малого бизнеса на 7,5%. От его введения в 2015 году сильно вырастет налоговая нагрузка для почти 2,3 млн. предпринимателей, которые платят единый налог на вмененный доход (ЕНВД). На 2015 год Минэкономразвития установило самую высокую индексацию коэффициента-дефлятора за последние четыре года – на 7,53%. В результате нагрузка на бизнес существенно вырастет.

В такой ситуации очень трудно представить, что же ждет малый бизнес в ближайшие несколько лет. С одной стороны, государство собирается увеличить налоговое бремя для уже существующих предпринимателей, хотя в послании Президента в ноябре 2014 года Совету Федерации было предложено зафиксировать на 4 года действующие налоговые условия для предпринимателей, с другой стимулирует открытие новых, вводя «налоговые каникулы» сроком на 2 года для вновь созданных предприятий. Конечно, это позволит новым предпринимателям адаптироваться, наладить работу, но может вызвать ликвидацию уже существующих малых предприятий принятые законы по налогообложению. Или это будет очередной «налоговой ловушкой» для государства, и многие предприниматели, будут попросту перерегистрироваться или уйдут с рынка.

Таким образом, для эффективного развития малого бизнеса необходима мощная поддержка государства и проведение такой налоговой политики, которая была бы направлена на уменьшение налоговой ставки, снижение прогрессивности налогообложения и применения налоговых льгот.

РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКИХ КОРИДОРОВ – ОСНОВА ВСТРАИВАНИЯ РОССИИ В МИРОВУЮ ЭКОНОМИЧЕСКУЮ СИСТЕМУ

Харченко Ю.В., Соколова О.Г.

Научный руководитель О.Г. Соколова, доцент
Уральский государственный горный университет

В условиях глобализации мировой экономики и усиления конкуренции организациям приходится решать новые, более сложные задачи с использованием инструментария логистики и современной концепции управления цепями поставок. В основе успешной деятельности предприятий лежит способность наилучшим образом удовлетворять запросы потребителей, рациональное использование всех видов ресурсов, гибкость в условиях динамично меняющейся внешней среды. Мировая хозяйственная система переживает стремительный рост массовых производств и, соответственно, увеличение объемов товарообмена между государствами, крупными мировыми регионами и континентами, ожесточение конкуренции за завоевание рынков сбыта.

Экономические интересы производителей заставляют изыскивать наиболее оптимальные пути продвижения продукции. В настоящее время происходит процесс перегруппировки мировых грузопотоков, включая евроазиатские, на маршруты, в большей степени, отвечающие современным условиям. Полноценное развитие отечественной транспортной системы невозможно без ее интеграции в европейскую и мировую транспортные системы. В этих условиях проблема привлечения грузопотоков в российскую транспортную сеть приобретает особую актуальность и без сомнения находится в сфере национальных интересов страны.

Благодаря своему выгодному географическому положению Россия способна переориентировать на себя основную долю евроазиатских международных грузопотоков. Стратегической задачей становится повышение конкурентоспособности российских транспортных систем, формирование современной транспортной инфраструктуры, развитие транспортных коридоров, предусматривающих также создание комплексных транспортно-логистических центров, обеспечивающих предоставление грузовладельцам широкого спектра качественных услуг.

Транспортный коридор – это условное обозначение воздушного, наземного или морского пути для движения транспорта по определенному маршруту [1]. Основная задача транспортной логистики – создание оптимальных транспортных маршрутов и разработка транспортных цепочек, с помощью которых осуществляется доставка груза [2]. Современные системы транспортных коридоров стали активно создаваться на всех континентах начиная с 1970-х гг.

Транспортные коридоры можно разделить на региональные и международные. Региональные транспортные коридоры охватывают определенный регион одного государства, могут быть ответвлениями международных транспортных коридоров. Международные транспортные коридоры (МТК) соединяют между собой два или более граничащих между собой государства, могут проходить через несколько транзитных стран, не имеющих выхода к морю. К основным функциям МТК относят: обеспечение качественных, надежных и удобных транспортных перевозок для всех участников экономических отношений; предоставление возможностей для осуществления полноценного товарооборота между государствами; участие в формировании военной безопасности стран и целых регионов [3].

Система международных транспортных коридоров формируется в соответствии с географией и структурой существующих и перспективных международных транспортных связей [4]. В табл. 1 представлены основные характеристики приоритетных международных транспортных коридоров проходящих по территории России.

Таблица 1 –Международные транспортные коридоры, проходящие через РФ

Название	Маршрут	Протяженность
МТК №1 «Балтийский»	Хельсинки (Финляндия) – Таллинн (Эстония) – Рига (Латвия) – Каунас, Клайпеда (Литва) – Варшава (Польша) с ответвлением Рига – Калининград (Россия) – Гданьск (Польша). На территории РФ в состав коридора входит железнодорожный однопутный участок Советск – Калининград – Мамоново [5]	3285 км (в том числе: 1655 км автомагистрали и 1630 км (ж/д пути)
МТК №2 «Восток–Запад»	Берлин – Варшава – Минск – Москва – Нижний Новгород. В будущем планируется продолжение коридора до Екатеринбурга, с последующим выходом на Транссибирскую железнодорожную магистраль, на сопутствующие ей автомагистрали Москва – Челябинск – Омск – Новосибирск – Красноярск – Иркутск – Хабаровск – Владивосток и авиалинии этого направления [6]	1830 км
МТК №9 «Север – Юг»	Хельсинки – Санкт-Петербург – Москва/Псков – Киев – Любашевка – Кишинев – Бухарест – Дмитровград – Александрополис/ Минск – Вильнюс – Клайпеда [7]	около 3400 км
«Северный морской путь»	Скандинавские страны, государства Центрально-Восточной Европы, европейскую часть России, Прикаспийский регион, а также страны Южной Азии. Моря Северного Ледовитого океана (Карское, Лаптевых, Восточно-Сибирское, Чукотское) и частично Тихого океана (Берингово)	5770 морских миль
Транссибирская магистраль (или МТК "Трансиб")	Важнейший коридор, проходящий по просторам России и связывающий страны Центральной Европы с Китаем, Казахстаном и Корейским полуостровом. Имеет несколько ответвлений на Киев, Санкт-Петербург, Улан-Батор	9298,2км

Значение международных транспортных коридоров велико с коммерческой, экономической, военной, промышленной, демографической и продовольственной точки зрения. МТК обеспечивает активное развитие инфраструктуры. Из этого следует, что развитие международных транспортных коридоров отвечает, как внешним, так и внутренним экономическим интересам Российской Федерации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. АТИ – Медиа Новости рынка автомобильных грузоперевозок и автомобильного транспорта [Электронный ресурс]: «Транспортные коридоры: настоящее и будущее». URL: <http://ati.su/Media/Article.aspx?HeadingID=1&ID=2024> (дата обращения 29.11.2015)
2. FB.ru [Электронный ресурс]: «Международные транспортные коридоры России. Формирование и развитие международных транспортных коридоров» URL: <http://arcticaoу.ru/fb.ru/article/180533/mejdunarodnyie-transportnyie-koridoryi-rossii-formirovanie-i-razvitie-mejdunarodnyih-transportnyih-koridorov.html> (дата обращения 29.03.2016)
3. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года. – М.: Минтранс РФ, 2008.
4. Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования» [Электронный ресурс]: «Перспективы развития региональных логистических направлений» URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13401> (дата обращения 21.12.2015)– 131 с.
5. Прокофьева Т.А., Резер С.М., Гончаренко С.С. Международные транспортные коридоры: проблемы формирования и развития. – М.: ВИНТИ РАН, 2010. – 312 с.
6. Транспорт Российской Федерации [Электронный ресурс]: «Восток-Запад зависит от Приморья» URL: <http://gostransport.com/transportrf/pdf/24/28-29.pdf> (дата обращения 22.12.2015)
7. РЖД Грузовые перевозки [Электронный ресурс]: «Международный транспортный коридор «Север – Юг». URL: http://cargo.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5130 (дата обращения 19.11.2015)

ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

Урицкая Е.А.

Научный руководитель - Игнатьева М.Н.

Уральский государственный горный университет

Социальная ответственность бизнеса — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

Под социальной ответственностью бизнеса понимается ответственность руководителей организации, принимающих определенные решения, перед остальными членами общества, на которых прямо или косвенно влияют эти решения. Иными словами, это определенный вклад бизнеса в развитие разнообразных сфер общества, связанных с деятельностью данной организации и выходящих за пределы законодательно закрепленного минимума. Таким образом, данное определение относится не к правилу, а, скорее, к этическому принципу и основывается на внутренних моральных ценностях и нормах.

Социальная ответственность бизнеса предполагает комплексный подход к повышению эффективности управления предприятием и минимизации рисков, связанных с взаимодействием с внешней средой, через оптимизацию управления.

В условиях постоянно изменяющейся внешней среды предприниматели вынуждены были сформировать принципы и ценности в области взаимодействия с потребителями. Это привело к трем основным концепциям социальной ответственности бизнеса:

Корпоративный альтруизм. Согласно данной концепции, корпорации являются важнейшим общественным институтом. Своей деятельностью они оказывают влияние не только на конкурирующие с ними по сфере деятельности компании, но и на общество в целом. Это означает, что корпорации несут равновеликую с правительственным аппаратом ответственность за благосостояние людей.

Разумный эгоизм. Эта теория сводится к тому, что каждая компания в первую очередь заинтересована в получении собственной выгоды. Не одна из форм бизнеса не имеет законодательной власти, чтобы влиять на благосостояние людей и решать социальные проблемы государства. Однако, прозрачное ведение предпринимательской деятельности, честная выплата налогов и забота о персонале являются опосредованной помощью со стороны предпринимателей, которые пополняют государственную казну.

Корпоративный эгоизм. Каждая теория всегда имеет своих сторонников и противников. Если две предыдущие концепции были направлены на поддержание принципов социальной ответственности со стороны корпоративных структур, то эта является противоположающим элементом в цепочке развития бизнеса.

По мнению экономиста М. Фридмана забота о всеобщих интересах подрывает фундаментальную доктрину о том, что основной целью любого предприятия является получение прибыли. Он считал, что задачей любой бизнес – единицы является осуществлять свою деятельность в рамках закона, но при этом стараться оптимизировать ресурсно-затратную базу так, чтобы при равных конкурентных условиях иметь преимущества и зарабатывать как можно больше денег.

Еще век назад в России жили меценаты, которые тратили много внимания и денежных средств на строительство церквей, детских домов, обучение детей бедняков, на закупку медицинских средств для местных больниц и т. д.

Несмотря на то, что благотворительная деятельность на территории России появилась довольно давно, формирование основных уровней социальной ответственности бизнеса произошло в течение прошлых двух десятилетий.

Благотворительность принято считать основой развития корпоративной культуры и этики любой организации. Рассмотрим основные формы социальной ответственности бизнеса:

- пожертвования в форме денежной наличности;
- помощь в натуральном виде;
- волонтерские программы;

Примерами социальной ответственности бизнеса по первому пункту являются благотворительные фонды. В рамках этого вида соц. помощи используют такие инструменты:

- выплаты стипендий на конкурсной основе;
- эквивалентное финансирование;
- выдача денежных грантов;
- социальное инвестирование.

Помощь в натуральной форме выражается в безвозмездном предоставлении местному сообществу необходимого оборудования или различных видов продукции. В России самыми яркими примерами компаний, реализующих функции социальной ответственности бизнеса, являются:

- ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»;
- ОАО «Газпром»;
- холдинговая компания «ИНТЕРРОС»;
- компания «Данон»;
- ОАО «Татнефть».

Каждая из перечисленных компаний сделала свой вклад в развитие и внедрение социально-ориентированных технологий.

В последнее десятилетие тема социальной ответственности бизнеса устойчиво присутствует в общественных дискуссиях как в нашей стране, так и за рубежом. Внимание к этой теме обусловлено поиском путей гармонизации отношений между бизнесом, государством и обществом. Социальное направление в деятельности бизнеса было призвано смягчить возникшие противоречия и поднять общественный престиж бизнеса.

В нашей стране обсуждение социальной ответственности бизнеса стало реакцией на особенности переходного периода от социалистической к рыночной экономике. Растет число компаний, которые осознают, что КСО - это не только имидж, но еще и вложения, которые окупятся в долгосрочной перспективе или в будущем, но не в плане. Важно, что государство осознало необходимость поддержки и поощрения социально-ответственных предприятий. Одним из видов поощрения социальной ответственности бизнеса является поощрение при помощи Почетной Премии «За социальную ответственность бизнеса». Организаторами Почетной Премии «За социальную ответственность бизнеса» являются Ассоциация ветеранов боевых действий ОВД и ВВ России и Межрегиональная Организация Предпринимателей. Проведение премии направлено на выделение и поощрение социально-ответственных компаний с целью привлечения внимания международных деловых кругов к наиболее достойным субъектам российского рынка, формирование института социально-ответственного бизнеса в России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. <http://utmagazine.ru/posts/9341-socialnaya-otvetstvennost-biznesa>
2. http://www.tinlib.ru/delovaja_literatura/sociologija_truda/p47.php

ПРОБЛЕМА НОРМИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ РФ

Анпилогов А.А., Устьянцев В.С., Шукшин П.Р., Соколов А.С.
Уральский государственный горный университет

В условиях рыночных отношений предприятия горнодобывающей отрасли, решают вопросы об эффективном использовании материальных ценностей, снижении удельных затрат на топливо, энергию и т.д. Это возможно только при должном учете, контроле и нормировании их использования. Но в настоящее время в сфере норма-контроля существует множество проблем. В большей степени они связаны с отсутствием современной отраслевой нормативной базы и общедоступных методических рекомендаций по учету и оценке материальных ресурсов. Это вынуждает предприятия либо нести издержки на внедрение поправок в старые методики расчёта, либо разрабатывать новые, как правило, упрощенные. Такие методики не отражают реальной ситуации и не позволяют адекватно реагировать на происходящие изменения, осуществлять долгосрочное планирование производства, вынуждают тратить много времени на определение затрат и принятие конкретных решений.

Нормы расхода материальных ресурсов разрабатываются, как правило, самими предприятиями. В некоторых случаях по заказу предприятий эти нормы могут разрабатываться отраслевыми научно-исследовательскими организациями. Но по причине недостаточного учета многообразия современных отечественных и зарубежных технологий, средств механизации, материалов и оборудования действующую систему нормирования необходимо разрабатывать на федеральном уровне. Цели и задачи новой структуры:

- создание и предложение эффективного инструмента в системе управления стоимостью добычи сырья, использования энергии, объектов;
- разработка расчета стоимости продукции с учетом применения прогрессивных отраслевых проектных и технологических решений, режимов эксплуатации машин и механизмов, использования современных материалов;
- обеспечение порядка разработки отраслевых нормативов и методик расчета;
- организация площадки по взаимодействию с представителями предприятий горнодобывающей отрасли.
- разработку и утверждение методических документов, регламентирующих порядок формирования новых нормативных комплексов;
- разработку определяемых централизованно нормативов, а также их экспертизу и утверждение с привлечением соответствующих организаций министерств (ведомств);
- разработку и утверждение территориальных и отраслевых сборников единичных расценок на виды работ с их регистрацией в составе отраслевой сметно-нормативной базы;
- организацию и проведение работы по переходу на практическое применение новых методических документов и сметных нормативов.
- Следует иметь в виду, что введение новой сметно-нормативной базы не является одномоментным актом. Предстоит заново отработать механизм формирования инвестиционной программы в новых нормах и ценах, включая возможный переход на составление новой документации. Комплекс работ по переходу на новую сметно-нормативную базу охватывает четыре стадии.

Необходимо разработать и утвердить также другие нормативы, регламентирующие порядок определения сметных прямых затрат, накладных расходов, сметной прибыли, включая нормы дополнительных затрат, связанных с удорожанием работ в зимнее время, другие нормативы лимитируемых и прочих затрат.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КРИТЕРИЯМ БАНКРОТСТВА

Крючкова М.П.

Научный руководитель - Перегон И.В.

Уральский государственный горный университет

Следствием экономического развития общества по рыночной модели является то, что постоянно какая-то часть предприятий сталкивается с финансовыми затруднениями, которые они уже не в состоянии самостоятельно преодолеть.

Одним из важнейших направлений анализа финансового состояния предприятия является оценка риска банкротства. В современных условиях предприятию важно оценить свою финансовую устойчивость и определить степень угрозы. Диагностика финансового состояния организации дает возможность получить полное представление об исследуемом объекте.

Оценка финансового состояния включает в себя методы, которые позволяют выявить причины ухудшения показателей деятельности.

Методы банкротства можно разделить на две группы. К первой группе относятся методы, основанные на использовании обширной системы финансово-экономических показателей. Во вторую группу входят методы, основанные на использовании ограниченного круга финансово-экономических показателей.[1]



В настоящее время существует несколько общепризнанных методов и методик оценки риска банкротства. Наиболее известными и широко применяемыми являются: методика Е. Альтма, матричный метод О.А. Недосекина и методика Д. Дюрана.

Z-модель Альтмана. Z-модель Альтмана представляет собой статистическую модель, которая на основе оценки показателей финансового состояния и платежеспособности компании позволяет оценить риск банкротства и разделить хозяйственные субъекты на потенциальных банкротов и не банкротов. Эта модель, построенная с использованием аппарата мультипликативного дискриминантного анализа, который позволяет подобрать такие показатели, дисперсия которых между группами была бы максимальной, а внутри группы — минимальной.[2]

Несмотря на то, что Z-модель Альтмана относится к числу наиболее распространенных и рекомендуемых к использованию, она имеет целый ряд серьезных недостатков [3]:

1. различия в выборе факторов, оказывающих влияние на финансовое положение предприятия в нашей стране (степень развития фондового рынка главным образом, развитие вторичного рынка ценных бумаг, налоговое законодательство, нормативное обеспечение бухгалтерского учета, достоверность экономических показателей деятельности предприятия, используемых в модели), могут исказить объективность оценки.

2. Сопоставление данных, полученных для ряда стран, показывает, что веса в Z - свертке и пороговый интервал $[Z1, Z2]$ сильно разнятся не только от страны к стране, но и от года к году в рамках одной страны следовательно модель не обладает устойчивостью к вариациям в исходных данных.

Метод О.А. Недоседкина. Рассмотрим матричный метод прогнозирования банкротства корпораций на основе аппарата НМ, предложенный О.А. Недосекиным.

Основные достоинства НМ матричного метода состоят в возможности использования, кроме количественных, и качественных факторов, а так же в учете неточной, приблизительной информации о значениях факторов.

Матричный метод, лучше прогнозирует при условиях неопределенности, неоднородности данных, а также учитывает субъективные оценки экспертов, этот метод имеет довольно большую ошибку прогнозирования. Это обусловлено входными данными, поскольку мы не имеем 100%-ной уверенности в правильном разбиении всей выборки на банкроты и успешные предприятия. Ведь проверочная выборка может иметь определенные неточности.[4]

Методика Д. Дюрана. Методика Д. Дюрана, представляет собой интегральную оценку финансовой устойчивости на основе скорингового анализа. Сущность в том, что классификация предприятий производится по степени риска исходя из факторов фактической финансовой устойчивости, выраженных в баллах на основе экспертных оценок. В данном случае методика представляет собой суммирование трех основных показателей, характеризующих платежеспособность организации, с определенными весовыми коэффициентами.[5]

Из анализа представленных методов можно оценки банкротства предприятий сделать следующий вывод:

Наиболее точным методом из трех представленных, является метод О.А. Недосекина, точность прогнозирования составляет 80% за два года до банкротства и 87 % за год до дефолта. Но, несмотря на наилучший результат, матричный метод имеет довольно большую ошибку прогнозирования (20% за два года и 13% за год до дефолта).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Методы диагностики вероятности банкротства [электронный ресурс]
2. <http://www.bibliotekar.ru/deyatelnost-predpriyatiya-2/209.htm>
3. Сравнительный анализ методов оценки риска банкротства предприятий [электронный ресурс] <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/42220/01-Zaychenko.pdf?sequence=1>
4. Диагностика банкротства предприятий по системе Бивера. Z-модель Альтмана [электронный ресурс] http://knowledge.allbest.ru/economy/2c0a65635b2ad68b4c53a88421316d36_0.html
5. Сравнительный анализ методов оценки финансового состояния организации [электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-metodov-otsenki-finansovogo-sostoyaniya-organizatsii>

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ SUPPLY CHAIN MANAGEMENT ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНТЕГРИРОВАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СТРУКТУР

Якимова П.Е., Соколова О.Г.
Научный руководитель Соколова О.Г., доцент
Уральский государственный горный университет

В условиях глобализации экономики и высокой конкуренции компании стараются оптимизировать цепь поставок своей продукции для достижения наиболее эффективного удовлетворения потребителей при оптимальном использовании ресурсов. В связи с этим в последние годы прогрессирует новое научно-практическое направление, являющееся развитием интегрированной логистики, управление цепями поставок (SCM – Supply Chain Management).

Производитель формирует цепь поставок своей продукции, представляющей совокупность взаимосвязанных звеньев, включающих поставщиков и потребителей разного уровня. В основе концепции управления цепями поставок находится идея интеграции и координации взаимодействия всех звеньев, обеспечивающая возможность повышения рентабельности и конкурентоспособности фокусной компании и всей цепи поставок [1]. SCM заключается в управлении не только внутренними бизнес-процессами предприятия, но и на межорганизационном уровне при организации взаимодействия предприятий, входящих в цепь поставок. Использование данной концепции позволяет прогнозировать продажи товара, оптимизировать планирование всех видов запасов с учетом выбранной модели управления запасами для каждой товарной категории, оптимизировать функционирование логистической системы компании.

Сейчас специалисты, занимающиеся управлением цепями поставок, сталкиваются с рядом проблем, связанных с недостаточным развитием теории и методологии планирования, моделирования и контроля цепи поставок.

Анализ современных отечественных и зарубежных источников позволяет выделить различные подходы к трактовке понятия цепь поставок, её элементов и структуре, и соответственно, к пониманию подходов к управлению такими цепями. Краткая характеристика различных подходов представлена в табл. 1. [2]

Таблица 1 - Подходы к управлению цепями поставок в зависимости от объекта управления

Подход к управлению	Объект управления	Ограничения управления
Потоковый	Материальные, информационные и финансовые потоки	Сложность обеспечения единых подходов к управлению на стыках логистических систем различных предприятий
Функционально-процессный	Функции или бизнес-процессы	Несогласованность методологии процессного управления с объектами управления логистики - потоками
Организационный	Предприятия и взаимоотношения между ними	Сложность координации деятельности юридически независимых предприятий

Анализ информации, представленной в таблице, позволяет сделать вывод, что различие объектов управления определяет и различия в подходах к управлению, которые пока не нашли согласования в современной теории логистики и управления цепями поставок. Тем не менее, несмотря на существующие различия, данные подходы не являются взаимоисключающими и могут дополнять друг друга.

Управление цепями поставок можно охарактеризовать, как оптимизацию бизнес-процессов как внутри организации, так и на межорганизационном уровне, обеспечивающих

целенаправленное движение потоковых процессов в логистических системах. Supply Chain Management – это комплекс подходов, способствующий эффективной интеграции поставщиков, производителей, дистрибьюторов и продавцов, позволяющий обеспечить наличие нужного продукта в нужное время в нужном месте с минимальными издержками.

В процессе управления цепями поставок выделяют 5 этапов: планирование, закупки, производство, сбыт, послепродажное обслуживание.

Для достижения значимых результатов по перечисленным выше направлениям, необходимо решить следующие задачи:

1. сократить цикл и горизонт планирования на основе использования эффективных информационных систем;

2. оптимизировать расходы за счёт оптимального выбора закупаемых изделий и их поставщиков, взаимодействия с ними в режиме реального времени;

3. снизить издержки производства через оптимизацию потоков продукции и оперативного обмена информацией между контрагентами;

4. снизить складские издержки за счёт приведения объёмов производства в соответствии со спросом;

5. повысить качество обслуживания потребителей за счёт оперативности и гибкости процесса поставки [3, стр.31]

Участники цепей поставок, взаимодействуя между собой, устанавливают связи, которые по степени их подконтрольности компании условно можно разделить на 4 типа: управляемые связи; неуправляемые связи; отслеживаемые связи; связи, с объектами, не входящими в цепь поставок. [4]

Управление цепью поставок направлено на разрушение всех барьеров, встречающихся на пути потока у различных участников цепи поставки. В настоящее время критическими факторами успеха в конкурентной борьбе являются сервис поставки и оптимальные затраты на осуществление работ по созданию материальных благ и ценностей в цепи как в едином целом. Достижение этой цели обеспечивается синхронизацией выполнения работ всеми участниками цепи и непрерывной направленностью на удовлетворение потребителей.

В заключение можно сказать, что оптимизация SCM представляет собой задачу, которая во многом напоминает игру в гольф: как бы хорошо вы ни играли, в любом случае у вас остаются резервы для повышения своего мастерства. Кроме того, сколь бы выдающимися ни были ваши показатели в прошлом, для нынешних потребителей это не имеет ровно никакого значения. Для поддержания высокого уровня конкурентоспособности организациям необходимо постоянно демонстрировать высокие результаты, при этом важность гибкости, оперативности, качества продукции и обслуживания потребителей, а также издержек будет только увеличиваться.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Стровский В.Е., Соколова О.Г. Логистика: учебное пособие / Стровский В.Е., Соколова О.Г.. Екатеринбург: Изд-во УГТУ. 2005. – 233 с.
2. Демченко А.И.. Проблемы маркетинга. Логистика/Проблемы современной экономики. – 2015.- №1(53). С. 193-197
3. Еремина Е.А.. Управление цепочками поставок: подходы, методы, модели/ Известия Томского политехнического университета. – 2008. - №6. С. 30-32
4. Петрова А.В., Вохмянина А.В.. Управление цепями поставок: консп. Лекций/ Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2012. – 56 с.

ПРОБЛЕМЫ АВТОМАТИЗАЦИИ И МЕХАНИЗАЦИИ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Ганьжин Д. В., Панов С. А., Соколов А. С.
Уральский государственный горный университет

Горнодобывающая отрасль остаётся одним из основных локомотивов современной экономики России, и реализация инновационных проектов является необходимой мерой для поддержки её конкурентоспособности на мировом рынке.

В горном деле все чаще используют методы математического и компьютерного моделирования, это связано с большой вариативностью задач горного производства и необходимостью принимать проектные и управленческие решения. За внедрение в производство современных телекоммуникационных, навигационных и компьютерных технологий необходимо поблагодарить горное дело. Именно горная промышленность теперь является лидирующей отраслью эффективного применения навигационных технологий для задач мониторинга и диспетчеризации мобильного оборудования карьеров.

Проектирование горных предприятий, экология горного производства, геологическое и геостатистическое моделирование, геотехнологии и календарное планирование, горный транспорт, вентиляция, безопасность – все эти проблемы решаются с применением компьютерных технологий в горном деле. Создаются комплексные информационные системы и компьютерные технологии, которые постепенно становятся инструментом ежедневного применения инженерно-техническими службами горных компаний, для постоянного контроля, мониторинга оборудования, анализа и принятия управляющих решений.[1]

Задачи автоматического или безоператорного управления горнодобывающей техникой включают в себя: правильное планирование безопасной и оптимальной стратегии работ, наличие работоспособной техники. Наряду с решением задач автоматизации горного производства возникают проблемы связанные с решением этих задач:

- Дефицит высококвалифицированных специалистов;
- Создание комплексных систем диагностики вместо контроля отдельных параметров или узлов;
- Пониженная экологическая обстановка на ряде объектов;
- Наличие финансовых возможностей на комплексную автоматизацию предприятия;
- Обеспечение требуемых показателей эффективности, безопасности и рентабельности производства.[2]

Каждый фактор является отличным стимулом для одобрения внедрения новых решений, которые в свою очередь повысят эффективность горного производства путем автоматизации производства.

Для решения задач автоматизации и преодоления проблем связанных с ними будет актуально следующее: поиск или создание новых инновационных программ и продуктов отвечающих всем требованиям поставленных задач; создание резервных фондов на модернизацию предприятий, повышение квалификации работников, инвестирование в выгодные проекты; увеличение сроков безотказной работы машин.[3]

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Журнал Горная промышленность, №2 (120)/2015
2. <http://www.mining-media.ru/ru/archiv/2015/8539-gornaya-promyshlennost-01-2016>
3. <http://www.mining-media.ru/ru/article/newtech/8354-evolyutsiya-dispetcherskogo-upravleniya>
4. <http://www.mining-media.ru/ru/article/newtech/3903-innovatsii-v-gornom-dele>

ПОЛИТИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА НА ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Матвеев М. А.

Руководитель: доцент Перегон И.В.

Уральский государственный горный университет

Обеспечение любого предприятия необходимой и квалифицированной рабочей силой имеет принципиальное значение для его эффективной деятельности в будущем. Особого внимания, в этом вопросе, заслуживают крупные промышленные предприятия от состояния которых зависит ситуация в городе и регионе в целом. Такие предприятия относятся к градообразующим.

Под градообразующим предприятием понимается организация любой формы собственности, в которой занято не менее 30% от общего числа трудоспособного населения соответствующего поселения. В том числе учитывается, что предприятие имеет на своем балансе объекты инженерной, социальной, транспортной инфраструктуры, обслуживающей не менее 30% населения в этом городе, или налоги от которого составляют не менее 50% доходной части бюджета данного города. Таким образом, данные предприятия обеспечивают рабочими местами основную часть активного населения города.

Исторически сложилось так, что наша страна, учитывая уроки Великой Отечественной войны, создавала сибирские дублирующие пояса оборонных предприятий, осваивая новые территории, северные отдаленные районы. Осуществлялся организованный набор людей, сотни тысяч специалистов ехали и осваивали новые месторождения и производства. Часто вокруг этих, целевым образом формируемых государством производств, вырастали поселки, города, и отличительными их особенностями были, во-первых, удаленность от больших городов, во-вторых, создание большей части рабочих мест в таком поселке или городе на единственном промышленном предприятии. Остановка единственного градообразующего предприятия означала фактически социальную катастрофу для малого монопрофильного города.

Таким образом, взаимная зависимость занятости населения от успешной работы градообразующих предприятий с одной стороны, и конкурентоспособная, эффективная деятельность предприятия при максимальном использовании способностей и возможностей персонала, с другой, определяют значимость проблемы правильного формирования кадрового состава и применении прогрессивных форм менеджмента на этих предприятиях.

Основной задачей кадрового состава является обеспечение эффективного функционирования предприятия. На практике, на большинстве предприятий, в том числе и градообразующих, формирование кадров носит бессистемный характер, что впоследствии приводит к таким проблемам, как текучесть кадров, недостаток персонала требуемой квалификации и т.п. Все это отрицательно отражается на эффективности производства.

Процесс формирования квалифицированного и профессионального состава работников требует продолжительного времени и заблаговременных мер по отбору возможных кандидатов. Эффективная система обеспечения кадрового состава должна включать:

- подготовительный этап. Данный этап включает профориентацию, профотбор, начальную профессиональную подготовку;
- распределительный этап. Это поиск, отбор и распределение персонала
- адаптационный этап - взаимная адаптация друг к другу работника и предприятия.

Такой комплексный подход по подбору кадров представлен на Качканарском Горно-обогатительном комбинате.

Комбинат построен и пущен в работу в 1963 году. ОАО «ЕВРАЗ Качканарский Горно-обогатительный комбинат» входит в ЕВРАЗ группу и сотрудничает с двумя крупными заводами Свердловской области. Основными потребителями продукции ОАО «ЕВРАЗ КГОК» являются Нижнетагильский металлургический комбинат и Чусовской металлургический завод. В 2004 года комбинат достиг небывалых «высот», добыв и переработав 47 миллионов тонн

железной руды, и получил из этого количества 8,9 миллиона тонн концентрата, тем самым обеспечив себе надежное место в составе «ЕВРАЗ Холдинг».

Качканарский ГОК обеспечивает, своих рабочих всем необходимым, от обще доступных льгот, до обще социальной защищенности. Предприятие в конце 2014, начале 2015 года, благодаря геологоразведочным работам, нашло новый залегающий в недрах качканарской земли пласт руды для выработки. Это значит, что предприятие не собирается сдаваться, так как мягко говоря до 2009 года, дела у него шли не очень.

Сейчас благодаря новым залежам руды, оно вновь выходит на конкурентно способный уровень, а это означает сокращение безработицы и уверенность в завтрашнем дне.

Так же предприятие ведет огромную работу социального плана, поддержание детских садов, поддержание школ, бассейнов, детских площадок и так далее.

Идет активная поддержка студентов – целевиков.

На предприятии существуют положения такие как:

1. Присуждение и выплаты корпоративных стипендий ЕВРАЗа в «ОАО ЕВРАЗ КГОК» (студентам ВПО и СПО; сотрудникам; и т.д.);

2. Именные выплаты сотрудникам ЕВРАЗ КГОК;

3. Единовременные стипендии и выплаты за вклад в разработку и продвижение холдинга;

4. Заключение ученических договоров;

5. Существуют курсы переподготовки и повышение квалификации (на базе предприятия, на базе холдинга, на базе университета);

6. Обязательная выплата стипендий студентам-целевикам, для мотивации к учебе и дальнейшей занятости на предприятии, после истечения условий трудового договора, на базе ученического договора;

Так как предприятие является градообразующим, работа по поиску и привлечению кадров идет постоянная. Предприятие начинает привлечение будущих кадров со школьной скамьи, а именно с 1 класса.

Существуют несколько ступеней привлечения:

1. 1-4 класс;

2. 5-8 класс;

3. 9-11 класс;

4. 1-2 курс;

5. 3-4(5) курс.

В следствии этих мероприятий, предприятие с уверенностью говорит, что все рабочие довольны и работают с полной уверенностью в завтрашнем дне, об этом говорит процент текучести кадров, который составляет всего 1,2, при нормальных показателях от 2,5 до 5%.

Кроме того, предприятие свободно обеспечивает заинтересованных людей рабочими местами, при наличии образования в данной отрасли, об этом свидетельствуют данные геологоразведки, которые показали, что выработка карьера не завершена даже на 50%, так как найден новый пласт залегания железо-ванадиевой руды, с процентным содержанием железа и железованадиевого концентрата выше, чем тот который вырабатывается в данное время.

Таким образом, важнейшими аспектами кадрового менеджмента становятся качество привлечения, найма и развития сотрудничества. Необходимо применять инновационные формы и методы организации стимулирования труда работников, способствовать стабильности коллектива, заинтересованности каждого работника в выполнении производственных заданий и повышении производительности труда. Особенно важными эти вопросы становятся для градообразующих предприятий, которые играют важную роль не только в жизни образовавшегося рядом города, но и жизни крупных городов рядом с которыми они находится.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КАРКАС КАК БАЗОВЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ОСВОЕННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Коротеев Г.Д.

Научный руководитель Игнатъева М. Н., д.э.н., профессор
Уральский государственный горный университет

Большую роль в предотвращении или снижении вреда, причиняемого природе хозяйственной деятельностью, и сохранении или создании благоприятных условий жизнедеятельности человека принадлежит формированию природоохранной сети охватывающей наиболее значимые с точки зрения поддержания ландшафтно-экологического равновесия территории. Речь идет о создании сети особо охраняемых территорий (ООПТ), формирующих экологический каркас, обеспечивающий устойчивое существование и развитие геосистем региона. Экологический каркас представляет собой систему взаимосвязанных природных, полуприродных и хозяйственных элементов территорий, основная функция которых заключена в поддержании параметров(?) природной или природно-антропогенной сети в определенных приемлемых для жизнедеятельности пределах. Общие представления о экологическом каркасе были заложены еще в конце 1940 гг., развитию ландшафтно-экологической концепции способствовали работы В.В. Владимирова, Н.Д. Рейтерса, П.Кавалюскаса, Г.Н. Швевса, А.А. Тишкова, Б.Б. Родоманса и др.

Именно ООПТ с наличием ненарушенных и малонарушенных экосистем представляет собой ядра экологического каркаса региона являющийся компенсационной системой обеспечивающего экологическую стабильность территорий, назначение которой заключена в воссоздании и поддержании целостности экосистем.

Расширение и формирование сети особо охраняемых природных территорий (ООПТ) - одна из приоритетных задач обеспечения устойчивого развития. Сохранение природы в рамках ООПТ рассматривается в современных условиях в качестве важнейшего направления, неразрывно связанного с ресурсопользованием и ресурсопотреблением, как переход к более высокой и социально значимой форме природопользования. Природные территории ООПТ неизымаются из хозяйственного оборота, а включаются в более высокоэффективную нетрадиционную форму хозяйства, имеющую высшие эколого-социально-экономические цели.

На региональную систему ООПТ возлагаются следующие основные задачи:

- обеспечение сохранения характерных экосистем, естественных местообитаний и ландшафтов национальной и региональной значимости на всем протяжении их естественного распространения;
- поддержание средообразующих процессов, от которых зависят эти экосистемы, местообитания, виды и ландшафты;
- восстановление разрушенных компонентов ключевых экосистем, местообитаний и ландшафтов;
- защита системы ООПТ от потенциальных разрушительных внешних воздействий;
- формирование морально-этических принципов, способствующих сохранению объектов природного и культурного наследия;
- обеспечение заинтересованности местного населения и общества в целом в сохранении естественных природных объектов, включаемых в систему ООПТ.

Основными элементами экологического каркаса помимо узловых элементов (ядер), выполняющих средообразующие и стабилизирующие функции, являются:

1. Транспортные экокоридоры, объединяющие узловые элементы (речные водотоки, овражно-балочные системы и др.) имеющие линейное простираение;
2. Буферные зоны (очистные сооружения, санитарные зоны и др.) которые могут иметь как линейную, так и кольцевую структуру.

СОХРАНЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОЙ БАЗЫ РОССИИ

Коротеев Н.Д.

Научный руководитель Игнатьева М. Н., д.э.н., профессор
Уральский государственный горный университет

Минеральные ресурсы - это совокупность количественно оцененных полезных ископаемых, сосредоточенных в недрах земли. Их отличительными особенностями являются невозполнимость и исчерпаемость. Разработка запасов месторождения во всех случаях приводит к их полному исчерпанию и прекращению разработки. Необходимость поддержания соответствующих объемов минеральных ресурсов требует выполнения работ по геологическому изучению недр и воспроизводству запасов полезных ископаемых, поддержанию устойчивости минерально-сырьевой базы страны. МСБ считается устойчивой, если она, во-первых, обладает необходимым количеством разведанных и оцененных запасов полезных ископаемых, позволяющих удовлетворять в полной мере потребности в минеральном сырье, учитывая спрос внутреннего и внешних рынков.

Второй признак касается разнообразия видов полезных ископаемых, представленных в наборе месторождений, включая стратегически важные полезные ископаемые. И, наконец, третий признак предполагает наличие надежного резерва в виде месторождений нераспределенного и распределенного фонда, которые могут рассматриваться как сырьевая база существующих и новых добывающих предприятий.

В целом устойчивость МСБ определяется, как ее способность на протяжении длительного периода удовлетворять потребности в минеральном сырье, как по количественным, так и по качественным параметрам при любых изменениях внешних и внутренних факторов процессов недропользования без создания угроз истощения природных ресурсов и необратимого ухудшения качества окружающей среды.

Применительно к минеральному сырью воспроизводство рассматривается в первую очередь, как выявление новых месторождений полезных ископаемых в процессе геологического изучения недр, т.е. носит характер "экономического воспроизводства", что напрямую связано с невозобновимостью и истощением балансовых запасов полезных ископаемых, отрабатываемых в процессе разработки месторождений. На ряду с приростом запасов в результате открытия новых месторождений в современных условиях все большее значение приобретает возможность расширения и пополнения МСБ за счет интенсификации, т.е. наиболее эффективного использования ранее выявленных запасов полезных ископаемых, учитывая, что геологоразведочные работы перемещаются во все более удаленные районы, характеризующиеся суровыми климатическими условиями и неразвитой инфраструктурой, запасы месторождений становятся все более труднодоступными, а их выявление - все более затратным. Поиск и разведка таких месторождений оказываются чаще всего менее эффективными, чем интенсификация использования запасов на ранее выявленных и уже освоенных месторождениях с развитой производственной инфраструктурой. Рассматриваемые направления недропользования уже давно стало ведущим для основных добывающих компаний мира, где большая доля приростов запасов обеспечивается за счет совершенствования технологий, позволяющих обеспечить полноту извлечения запасов из недр, и создание соответствующих экономических условий для стимулирования недропользователей. Немаловажным резервом пополнения МСБ служат и отходы переработки которых, как показывает опыт несомненно более эффективно, чем промышленное освоение месторождений на новых площадях.

ПРЕИМУЩЕСТВО И НЕДОСТАТКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

Муратов М.М.

Научный руководитель: Иванов А.Н.

Уральский государственный горный университет

Малое предпринимательство – форма ведения бизнеса, предполагающая, что предприятие создается преимущественно на деньги предприниматели и имеет незначительное количество работников и небольшой размер выручки. Данные критерии указаны в соответствующем Федеральном законе. Для того, чтобы понять сущность малого предпринимательства, необходимо исследовать его преимущества и недостатки, особенно в период экономических санкций, когда экономическое положение субъектов предпринимательства зависит в первую очередь от их деятельности, а не государственной поддержки или международных инвестиций.

Малое предпринимательство обеспечивает необходимую мобильность в условиях рынка, создаёт глубокую специализацию и кооперацию, без которых немислима их высокая эффективность. Малое предпринимательство способно не только быстро заполнять ниши, образующиеся в потребительской сфере, но и сравнительно быстро окупаться, создавать атмосферу конкуренции.

Важность малых предприятий еще и в том, что, ведя ожесточенную конкурентную борьбу за выживание, они вынуждены постоянно развиваться и адаптироваться к текущим условиям рынка, так как, чтобы существовать, надо получать средства к существованию, а значит, быть лучше других, чтобы прибыль доставалась именно им.

Функционирование на локальном рынке, быстрое реагирование на изменение конъюнктуры этого рынка, непосредственная взаимосвязь с потребителем, узкая специализация на определенном сегменте рынка товаров и услуг, возможность начать собственное дело с относительно малым стартовым капиталом – всё это также, как и вышеперечисленное, формируют преимущества малого предпринимательства, повышающими устойчивость на внутреннем рынке.

В то же время некоторые преимущества, при определенных условиях, становятся недостатками, сдерживающими развитие малого предпринимательства.

Относительно небольшой капитал сужает рамки производства. Это ведёт к определённой экономической неустойчивости малых предприятий и может способствовать его банкротству.

Недостатки малого предпринимательства в целом заключаются в следующем:

- более высокий уровень риска, и, следовательно, более высокая степень неустойчивости на рынке;
- зависимость от крупных компаний;
- слабая компетентность руководителей и менее профессиональные работники;
- повышенная чувствительность к изменениям условий хозяйствования;
- большие трудности в привлечении дополнительных финансовых средств и получении кредитов;
- отсутствие рыночной власти и хорошей ресурсной базы;
- малая склонность к инвестиционной деятельности из-за недостаточных размеров капитала и долгосрочности отдачи от вложений.

РАЗВИТИЕ КСО В РОССИИ

Косарева Е.В.

Научный руководитель - Игнатьева М.Н.

Уральский государственный горный университет

В советское время понятия КСО в чистом виде существовать не могло, хотя на балансе предприятий числилось немало объектов социальной инфраструктуры (например, в 1980-е гг. 30 млн. человек пользовались принадлежащими предприятиям медицинскими учреждениями, 1,5 млн. детей ежегодно отдыхали в принадлежащих предприятиям санаториях), в условиях общественной формы собственности сложно разделить государственные социальные программы и программы конкретных предприятий.

В России понятие корпоративной социальной ответственности начало появляться с переходом от плановой системы в экономике к свободному рынку, в связи с приватизацией предприятий и соответствующими изменениями в социальной инфраструктуре, поддерживаемой бизнесом (в основном владельцами приватизированных организаций).

Исследователи выделяют несколько этапов в отношении социальной инфраструктуры со стороны владельцев приватизированных предприятий:

1-й этап (начало – середина 1990-х). Резкое сокращение социальной инфраструктуры предприятий. Стихийный и неконтролируемый процесс сбрасывания «социалки» с предприятий. В итоге более двух третей социальных объектов перешло от предприятий к муниципалитетам.

2-й этап (1998-2000). Период стабилизации социальной инфраструктуры. Предприятия стали применять долгосрочный горизонт планирования, взвешивать краткосрочные выгоды от сбрасывания «социалки» и долгосрочные выгоды от её сохранения. В итоге процесс передачи социальной инфраструктуры муниципалитетам замедлился.

3-й этап (2000-е гг.). Оптимизация профильной деятельности социальной инфраструктуры. Использование социальных объектов стало рассматриваться предприятиями в рамках реализации осознанной социальной политики. Актуальными стали проблемы социальной ответственности. Происходило взросление бизнеса в стране.

В настоящее время, на этапе оптимизации, с точки зрения классической теории КСО ситуация выглядит следующим образом. Целый спектр как взаимодополняющих, так и исключающих одна другую трактовок социальной ответственности выявило проведенное по материалам экспертных интервью исследование Фонда «Общественное мнение». Разнообразие трактовок подчеркивает предложенная в данном исследовании оригинальная систематизация, распределившая их по семи основным типам на основании двух критериев: объекта — «перед кем ответственность» (собственные работники, регион, общество в целом) и типа — «какого рода ответственность» (юридическая или нравственная)

В соответствии с этим были выделены: формально-юридическая трактовка социальной ответственности (правовая ответственность, выражающаяся прежде всего в своевременной и полной уплате налогов), корпоративный подход (проведение социальной политики на предприятии), представленный в двух версиях — патерналистской («хозяин» должен «отечески опекать» своих работников) и формальной (необходимость «честного партнерства»), социологическое понимание социальной ответственности (необходимость формирования социальной инфраструктуры общества), социальная ответственность как благотворительность (преимущественно «морализаторский подход»), распределительная трактовка (тезис «богатые должны делиться», понимаемый в духе «разумного эгоизма»), «технологический» подход (производство качественных товаров и услуг), региональная ответственность (ответственность перед «территорией» ведения бизнеса).

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ: КОНЦЕПЦИИ, МОДЕЛИ, МЕТОДЫ, СФЕРЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Дроздов А. И.

Научный руководитель Дроздова И. В., к.э.н., доцент
Уральский государственный горный университет

Организационные изменения – это процесс, включающий в себя трансформацию состояния организации в целом или ее элементов в определенном пространственно-временном формате как реакцию на нестабильность внутренней и внешней среды.

В теории и практике управления организационными изменениями можно выделить целый ряд концепций, в числе которых теории - экстерналистская, имманентного изменения, интегральная. Так, согласно *экстерналистской теории*, организациям внутренне не свойственна способность к изменениям; заставить ее измениться может только воздействие внешних сил, следовательно, причины ее изменений находятся за ее пределами. В основе теорий, занимающих схожую позицию (бихевиористская теория психосоциокультурных изменений, теория инвайроментализма) лежит парадигма «стимул-реакция». Согласно моделям теории инвайроментализма, у организации нет никакой другой цели, кроме выживания благодаря удовлетворению многообразных организационных потребностей, которые не сводимы только к движению эффективности. Примером могут служить фирмы, радикально меняющие отраслевую принадлежность, номенклатуру продукции, рынки сбыта, но при этом сохраняют свое название, штат сотрудников, организационную культуру. Противоположной экстерналистской, является *теория имманентного изменения*, согласно которой, системы изменяются благодаря имманентно присущему свойству изменяемости, черпая возможности и резервы из собственного внутреннего потенциала. При этом внешние факторы также принимаются во внимание, но в качестве дополнительных катализаторов, способных изменить систему: замедлить или ускорить ее развитие, начать или остановить ее изменения, вплоть до разрушения. Основным «постулатом» данной теории является следующий: чем больше «энергия» организации, тем больше ее автономия от внешней среды и тем больше ее степень ее самодетерминации. *Интегральная теория* объясняет причины организационных изменений как результат взаимодействия внешних и внутренних факторов. Рациональный синтез таких факторов изменений с учетом конкретной ситуации, с фиксированием их взаимозависимости способствует разработке эффективных стратегий. Среди современных теорий можно выделить *системно-эволюционный подход* к развитию организаций. Базовыми элементами этого подхода являются рост (количественные изменения) и развитие (качественные и структурные изменения). Тогда управление сочетает в себе два направления деятельности внутри организации – *стабилизацию* и *активизацию*. Активизацию соотносят с управлением изменениями, результатом чего являются новые стратегии, структуры, продукты – формирование нового образа организации. Полезными качествами организаций, приобретенные в результате эволюции, становятся конкурентными преимуществами в борьбе за необходимые ресурсы (стремление к росту доходов, доли рынка, к обучению и заимствованию лучшего опыта других организаций, инновационность, поиск и апробация нестандартных решений).

Практически каждое организационное изменение в той или иной степени встречает сопротивление. Носителями сопротивлений являются люди. Формы сопротивления могут быть различными. Разработаны и достаточно успешно применяются методы преодоления сопротивления изменениями. Многие из них базируются на модели К.Левина «Анализ поля сил», где происходит анализ факторов, действующих «за» и «против» изменений, а затем выявляется сравнительная сила этих факторов.

Современный подход к проблемам организационных изменений базируется на системной ориентации. Это означает, что организационные изменения должны

рассматриваться как программа, определяющая взаимодействие различных элементов организации и основываться на их координации действий. Отсюда вытекает рассмотрение организационных процессов как совокупности трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих. Особая роль принадлежит каузальным переменным, так как они влияют на все остальные. К *каузальным* переменным относятся факторы, на которые имеет возможность оказать непосредственное влияние менеджмент организации: организационная структура, контроль, политика, обучение, широкий диапазон образцов поведения руководителей и пр. Изменение каузальных переменных, в свою очередь, оказывает влияние на *промежуточные* переменные – установки, восприятие мотивацию, квалификацию сотрудников, а также работу в командах отношение между группами. Наконец, *результирующие* переменные – это цели, которые преследует менеджеры: увеличение объема продаж, сокращение издержек и др.

Достоинствами организационных изменений: можно считать: изменение всей организации; более высокую мотивацию; рост производительности; повышения качества труда; повышение удовлетворенности труда; улучшенную работу в командах; разрешение конфликтов; достижение целей; возросшую склонность к переменам; снижение показателей текучести кадров; формирование обучающихся групп.

Основными ограничениями организационных изменений являются: существенные временные затраты; значительные материальные и финансовые издержки; увеличение сроков окупаемости; возможные неудачи; возможное вмешательство личных интересов; возможное нанесение психологического ущерба; возможный конформизм; акцент на групповые процессы, а не на показатели деятельности; возможная концептуальная неопределенность; сложность оценки результатов; несовместимость культур.

Все изменения в организации можно свести к двум типам: *операционным* изменениям, связанным с улучшением производственных процессов, процедур, и к *трансформационным* изменениям, направленным на обновление организации в целом, переориентацию ее функционирования. Кроме этого, существуют *плановые* и *стихийные* изменения. Первые осуществляются в соответствии с разработанной стратегией, планом, в котором организация пытается спрогнозировать свои действия с учетом будущих событий. Для этого изучаются тенденции развития внешней среды, ее возможности и угрозы, а также сильные и слабые стороны организации. Цель таких планов – подготовить организацию к возможным изменениям среды, противостоять неблагоприятным воздействиям случайных факторов. Стихийные (реактивные) изменения – это непредусмотренные ответные действия организации на непредвиденные обстоятельства по мере их возникновения. Поэтому, как правило, они осуществляются в условиях ограниченного времени, бывают недостаточно продуманы и не позволяют эффективно адаптироваться к внешнему окружению. Зачастую после таких перемен потребность в управляемых изменениях возрастает.

Основными *объектами* организационных изменений чаще всего являются структура управления организацией, технологии производства, маркетинга, формы трудовой деятельности персонала, состав и функции персонала. Теоретические изыскания в области управления организационными изменениями позволяют определить наиболее значимые сферы приложения для эффективной реализации преобразований: реинжиниринг бизнес - процессов; совершенствование организационной структуры управления; развитие организационной культуры. На каждом уровне сфер преобразований используется соответствующая система оценочных показателей и критериев оценки альтернативных вариантов управления организационными изменениями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Герасимов Б.Н. Ашмарина С.И. Управление изменениями: учебное пособие - М.: Рид Групп, 2011. - 208 с.
2. Оркина Е.А. Управление изменениями: учебное пособие Ростов – на - Дону: «Феникс» - 2014. -190 с.

МОДЕЛИ КОНКУРЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ФИРМ

Калиева Ж. А., Сагитов Э. В.

Научный руководитель Дроздова И. В., к.э.н. доцент
Уральский государственный горный университет

В зависимости от обстоятельств (уже сложившихся и прогнозируемых) фирмы демонстрируют разные виды конкуренции, их элементы или в совокупности. Используют и формируют разные модели конкурентного поведения. Выделяют три типа конкурентного поведения - креативный, приспособленческий и обеспечивающий.

При креативном поведении система действий конкурентов состоит из мероприятий, направленных на создание новых рыночных отношений. Они должны обеспечивать превосходство над соперниками новой продукцией, технологиями, организацией производственного процесса, нетрадиционными методами распределения и сбыта.

Приспособленческое поведение заключается в адаптации инновационных изменений и в попытках упреждения действий конкурентов, связанных с модернизацией производства. Предприниматель (фирма) стремится в возможно сжатые сроки копировать достижения своих соперников.

Обеспечивающее (гарантирующее) конкурентное поведение основано на стремлении предпринимателей к сохранению на длительную перспективу ранее достигнутых на рынке позиций. Делается это за счет повышения качества производимой продукции, расширения ассортимента, оказания дополнительных услуг. Данный тип поведения обычно применяется фирмами, не имеющими возможности существенно менять производственную и коммерческую программы. В конечном итоге все действия фирмы ориентируются на потребности покупателей и выражаются в конкурентной стратегии. Кратко ее можно определить как концепцию, которой подчинена вся система действий фирмы, направленная на достижение ее конечных целей. Ими всегда для любой предпринимательской структуры является монополизация рынка с получением максимальной прибыли. Практически ни одной современной структуре это не по силам сделать по разным причинам. Прежде всего, из-за действий конкурентов, а также антимонопольной политики государства. Такое положение приводит к применению двух стратегических установок в поведении фирмы:

- нацеленность на монополизацию рынка;
- интеграцию своей деятельности в единый рыночный процесс.

Конкурентное взаимодействие определяет выбор той или иной установки, избирается и та и другая, или их сочетание, в том числе одна стратегия может переходить в другую.

В процессе конкурентного взаимодействия на рынке фирмы осуществляют выбор стратегии в соответствии с ролевой и содержательной функцией. Это обусловлено тем, что у разных фирм неодинаковые возможности в конкурентной борьбе, следовательно, они избирают и разные правила поведения на рынке. В соответствии с ролевой функцией фирмы-конкуренты имеют определенную долю на соответствующем рынке. В зависимости от их удельного веса выделяют следующие типы конкурентов:

“Лидеры” (40% доля рынка) вынуждены отражать атаки других лидеров и претендентов на лидерство, используя те же приемы фронтальной и позиционной обороны, что и представители второй группы. Результативная конкурентная стратегия для лидеров состоит в оптимальном сочетании активной обороны, атаки, маневрирования и контрнаступления.

“Претенденты на лидерство” (30% рынка) обнаруживают значительный атакующий потенциал. У многих из них монополистические притязания по отношению к лидерам и между собой. Их атака может носить фронтальный (комплексный) характер, т. е. осуществляется по нескольким направлениям сразу (значительное снижение цен, широкая реклама, мобильность и обновлении продукции и улучшении ее качества) или фланговый, т. е. атаки идут по одному из направлений.

“Ведомые” (20%) не конкурируют с представителями первой и второй групп, экономят средства и время за счет копирования достижений лидеров.

Четвертая группа - “новички” (10%) - озабочена поиском рыночной ниши и закрепления в ней. Эта ниша не должна вызывать интереса у более крупных конкурентов, быть прибыльной и иметь потенциал роста.

Так, для характеристики конкурентоспособности предприятия выделяют четыре основных уровня или степени конкурентоспособности. Руководство предприятий первого уровня считает, что их продукция конструктивно, технически и т. п. так необычна (эксклюзивна) или превосходит лучшие образцы конкурентов, а службы маркетинга настолько мощные, что потребители будут просто счастливы, приобретать эти товары или услуги. Любые дополнительные условия на производстве или в управлении считаются излишними. Компании второго уровня стремятся сделать свои предприятия по высоте основных конкурентов. Для достижения этого положения они заимствуют технологии, методы организации производства, технические приемы. Используют то же сырье и материалы, что и соперники, переманивают их специалистов. Тогда у компаний появляются шансы эволюционизировать до третьего уровня конкурентоспособности, где начинают доминировать уже функции управления. Качество и эффективность управления становится фактором в конкурентной борьбе и ее важнейшим производственным ресурсом. Компании, которым удастся достигнуть четвертой степени конкурентоспособности, оказываются впереди соперников на многие годы. Эти компании, которые принято называть предприятиями мирового класса динамично развивающиеся на основе передовых технологий, высокорентабельные, превосходящие соперников по всем производственным параметрам. В них сочетаются процессы разработки новой продукции и ее производство, а когда конкуренты пытаются что-либо перенять или скопировать, готово новое изделие или проведены существенные доработки и модернизация. Такие фирмы, как правило, ведут собственные научные разработки, имеют конструкторские бюро и путь их разработки до внедрения в массовое производство краток. Предприятия мирового класса более гибки и мобильны в отслеживании и реакции на динамику рыночной конъюнктуры, свободны в политике цен. Они имеют рабочих и менеджеров такой квалификации, которых постоянно стремятся переманивать к себе конкурирующие структуры. Чтобы сегодня преуспеть в конкурентной борьбе, необходимо, чтобы каждый сотрудник фирмы не только был компетентным специалистом профессионалом в своем деле, но и обладал информацией о деятельности фирмы, постоянно повышал свой уровень, видел перспективы карьерного роста и был патриотом фирмы.

Для предприятий такого уровня также характерны строгая договорная дисциплина, простота информационных и материальных потоков. Важное значение имеют совершенствование взаимоотношений с поставщиками, интегрирование процессов и, как следствие, четкая, слаженная деятельность единой команды “производитель-поставщик”.

Несмотря на разработанность теории в области оценки конкурентных преимуществ, до настоящего момента существует необходимость в разработке универсальной модели конкурентного поведения фирмы, которая позволит осуществлять отбор эффективных и практически реализуемых действий с учетом определенных внешних условий, в которые поставлена фирма. В основу такой модели должна быть положена оценка конкурентоспособности фирмы, которую мы предлагаем представить в виде конкурентного пространства фирмы. Конкурентное пространство фирмы - это множество вариантов выбора, которые доступны и эффективны для фирмы. Действия фирмы с учетом такого определения конкурентного пространства легко классифицировать на две группы: тактические, которые направлены на извлечение оптимальных результатов в рамках существующих границ, и стратегические, которые направлены на расширение всего конкурентного пространства фирмы.

Модель конкурентного поведения, в конечном итоге, должна позволить фирмам прогнозировать показатели ведения их бизнеса в определенных состояниях внешней среды.

СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ «БИЗНЕС-МОДЕЛИ» В КОНТЕКСТЕ УКРЕПЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ФИРМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Сагитов Э. В., Калиева Ж. А.

Научный руководитель Дроздова И. В., к.э.н. доцент

Уральский государственный горный университет

Кризис - это шанс для многих компаний значительно усилить свои позиции на рынке, используя не доступные ранее стратегические возможности. Для того, чтобы максимально выгодно и эффективно задействовать имеющийся потенциал необходимо понимать, что такое «бизнес-модель» и как её перестраивать в условиях кризиса, чтобы бизнес стал более устойчивым, гибким и открытым.

Бизнес-модель – это аналитический инструмент, который даёт абстрактное описание экономической, предпринимательской деятельности, направленной на извлечение прибыли, форме, отличной от существующей формы предпринимательства. В тоже время, бизнес - модель – это концептуальный инструмент для исследования сложного объекта (бизнес - системы), отражающий логику бизнеса, его цели и ожидаемые результаты.

Бизнес-моделирование – это процесс выяснения или воспроизведения свойств сложного объекта (бизнес - системы), достаточных для понимания и отражения логики бизнеса, с помощью абстрактного описания в виде изображений, планов, карт, совокупностей уравнений, схем, алгоритмов и программ.

Анализ практики разработки и реализации бизнес - моделей показывает, что бизнес-модели могут создаваться: для определенного продукта или услуги (группы однородных продуктов/услуг); для компании в целом; для группы компаний или холдинга.

Возможно выделить следующие варианты их применения:

- для оценки и анализа эффективности бизнеса компании в сравнении другими аналогичными компаниями;
- для оценки потенциала и инвестиционной привлекательности бизнеса компании в будущем;
- для оптимизации бизнеса компании с точки зрения стратегии, и максимизации и удержания ценности, которую компания создает для клиентов и других заинтересованных в ее бизнесе лиц.

В настоящее время, в условиях глобального кризиса, многие бизнес - модели утратили свою эффективность и конкурентоспособность. Российские компании, использовавшие данные бизнес - модели, разоряются, терпят убытки, уходят с рынка. И наоборот, ряд бизнес - моделей, не актуальных в докризисный период, оказались высокоэффективными в условиях кризиса и обеспечили компаниям, которые их применяют, новые возможности для роста и развития бизнеса. Дальнейшее применение неэффективных бизнес - моделей и неповоротливость при разработке новых бизнес - моделей, медлительность при переходе к ним могут привести многие российские компании к существенным финансовым потерям и утрате возможности остаться в бизнесе. С 1990-х гг. во многих развитых странах правила конкуренции в бизнесе существенно изменились, можно сказать, что изменилась сама природа конкуренции:

- конкуренция приобрела глобальный характер, расширился круг конкурентов и внутри национальной отрасли, и за рубежом;
- успехи в развитии техники создали условия для роста межкатегориальной конкуренции, использования недорогих заменителей многих товаров и комплектующих;
- недорогие источники информации, интенсивное использование аутсорсинга и отход от вертикальной интеграции облегчили процесс вхождения в бизнес.

Практически неограниченные возможности современного производства и повсеместное внедрение новых информационных технологий делают неоспоримым тот факт, что сегодня

конкурируют между собой не отдельные продукты, а компании производящие и поставляющие их конечному пользователю.

Принято выделять три группы факторов, влияющих на успех компании в конкурентной борьбе:

- внутренние компетенции – уникальность технологий, исключительность ресурсов, а также знания, умения, навыки и опыт персонала,
- внешние компетенции – хорошо разработанная инфраструктура бизнеса: налаженное взаимодействие с поставщиками, сбытовыми структурами, финансовыми институтами, государственными органами и общественными движениями,
- динамические способности организаций, адаптироваться к измерениям внешней среды.

При этом конкуренция все больше становится не борьбой ресурсов, а борьбой идей. Все больше компаний от стратегии «лидерство на издержках» переходят к стратегии «дифференциации» - более точном и полном удовлетворении потребности заказчика за счет придания продуктам новых отличительных свойств, обеспечивающих дополнительную ценность для потребителя. Наиболее успешные торговые компании внедряют систему управления взаимоотношениями с клиентами (Customer Relation Management), направленной на удержание и повышение их лояльности. В этих условиях успех в конкурентной борьбе во многом определяется динамизмом компании, т.е. адекватностью и скоростью ее реакции на изменение внешней среды. При этом речь идет; с одной стороны, о широкомасштабном маневре внутренними ресурсами компании, оптимизации ее структуры и бизнес процессов, с другой стороны, о более точном позиционировании компании относительно других участников рыночного окружения, при котором компания займет оптимальную позицию в цепочке ценностей, максимально соответствующую ее внутренним ключевым компетенциям.

Таким образом, эффективное управление изменениями становится ключевым фактором повышения конкурентоспособности. Это требует применения в менеджменте новых концепций, техник и инструментария.

Во многих дискуссиях о торговле и конкуренции применяются слишком уж общие определения отраслей, например «банковское дело», «химическая промышленность» или «машиностроение». Это очень широкий подход, так как и природа конкуренции, и источники конкурентного преимущества существенно варьируются в пределах каждой такой группы. Например, машиностроение — это не единая отрасль, а десятки отраслей с разной стратегией, например производство оборудования для ткацкой промышленности, для изготовления резинотехнических изделий или для книгопечатания, и у каждой — свои особые требования для достижения конкурентного преимущества.

Разрабатывая конкурентную стратегию, фирмы стремятся найти и воплотить способ выгодно и долговременно конкурировать в своей отрасли. Универсальной конкурентной стратегии не существует; только стратегия, согласованная с условиями конкретной отрасли промышленности, навыками и капиталом, которыми обладает конкретная фирма, может принести успех. Выбор конкурентной стратегии определяют два главных момента. Первый - структура отрасли, в которой действует фирма. Суть конкуренции в разных отраслях сильно различается, и вероятность долговременного получения прибыли в разных отраслях неодинакова. Например, средняя прибыльность в фармацевтической промышленности и производстве косметики очень высока, а в выпуске стали и многих видов одежды — нет. Второй главный момент — это позиция, которую фирма занимает в пределах отрасли. Некоторые позиции более выгодны, чем другие, вне зависимости от средней прибыльности отрасли как таковой.

Таким образом, при разработке бизнес - модели должны учитываться отраслевые особенности предпринимательской деятельности, конъюнктура, соответствующих рынков, оказывающие влияние на конкурентные возможности предприятия.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЗИМАНИЯ ПОДОХОДНОГО НАЛОГА В РОССИИ И ШВЕЦИИ

Фролов Т. Д.

Научный руководитель: доцент Перегон И.В.
Уральский государственный горный университет

Уровень жизни людей напрямую зависит от проводимой налоговой политики государства, гражданами которого они являются. У каждой страны существуют свои особенности налогообложения, которые, в свою очередь, зависят от экономических, демографических, политических и социальных факторов. В связи с чем, несомненный интерес представляет сравнение стран с разным уровнем жизни, для выявления факторов, влияющих на установление такого уровня жизни и политики государства, в области обложения доходов физических лиц этих стран. Исследование особенностей налогообложения физических лиц, представлено на примере России и Швеции. Швеция выбрана, как страна с одним из наиболее высоких уровней жизни населения.

Существует несколько типов налогообложения. Первый тип – высокий уровень налогообложения, т.е. политика, характеризующаяся максимальным увеличением налоговой нагрузки. Второй тип – низкая налоговая нагрузка, когда государство максимально учитывает не только собственные фискальные интересы, но и интересы налогоплательщика. Третий тип – налоговая политика с достаточно существенным уровнем налогообложения, как для корпораций, так и для физических лиц. Компенсируется для граждан страны высоким уровнем социальной защиты, существованием множества государственных социальных гарантий и программ.

Стоит заметить, что в условиях развитой экономики, любой из трёх типов налоговой политики, может быть успешно применен на практике. В рассматриваемых странах используется второй и третий типа налоговой политики (в России – второй, а в Швеции – третий).

Следует также отметить, что в России социальные пособия не облагаются налогом, тогда как в Швеции это широко применяется на практике. Большая доля поступлений в государственный бюджет Швеции происходит за счёт налога на доходы и прибыль физических лиц (59%), в то время как в России большая часть поступлений в федеральный бюджет идёт от уплаты таможенных пошлин и налога на добычу полезных ископаемых (19%). Данная ситуация обусловлена отсутствием у Швеции изобилия полезных ископаемых и высокими доходами у населения. В России же экономика страны функционирует большей частью за счёт добычи и экспорта полезных ископаемых, в том числе нефтепродуктов.

Если рассматривать различия налоговых ставок в системах налогообложения данных стран, то различия видны сразу. На основе данных налоговых органов стран, был проанализирован налог на доходы физических лиц. В Швеции используется прогрессивная шкала налогообложения без дифференциации по типу доходов, т.е. по мере роста доходов физических лиц, они облагаются большей налоговой ставкой, а именно:

- 0% – от 0 до 18 800 крон;
- 31% (7% государству и 24% муниципалитету) – от 18 800 до 433 900 крон;
- 31% + 20% – от 433 900 до 615 700 крон;
- 31% + 25% – более 615 700 крон.

В тоже время, в России размер ставки составляет в большинстве случаев 13%. Ставка в размере 13% применяется в отношении доходов: - от долевого участия, связанных с выплатой заработной платы, материальной выгоды по ценным бумагам, материальной выгоды, полученной от взаимозависимых лиц и материальной помощи сверх норматива, полученной от работодателя в деятельности организации, полученных в виде дивидендов физическими лицами, являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации. Ставка в размере 30% применяется в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися

налоговыми резидентами Российской Федерации, за исключением доходов, основанных законодательством в налоговом кодексе. Ставка в размере 30% применяется в отношении доходов по ценным бумагам, выпущенным российскими организациями, права по которым учитываются на счете депо иностранного номинального держателя, счете депо иностранного уполномоченного держателя и (или) счете депо депозитарных программ, выплачиваемых лицам, информация о которых не была предоставлена налоговому агенту в соответствии с требованиями статьи 214.6 НК РФ.

Ставка в размере 35% применяется в отношении следующих доходов: стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения размеров, указанных в пункте 28 статьи 217 НК РФ; процентных доходов по вкладам в банках в части превышения размеров, указанных в статье 214.2 НК РФ; суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения размеров, указанных в пункте 2 статьи 212 НК РФ.

За последние 10 лет в Швеции наблюдается тенденция к понижению налоговой ставки. За этот период она была снижена на 3%. Причины такой высокой налоговой ставки в Швеции обуславливается многими факторами, в том числе: высокий уровень жизни и затраты на поддержание комфортной социальной среды в стране и высокий уровень оплаты труда у большей части населения страны.

В таблице 1 представлены абсолютные и относительные показатели НДФЛ по состоянию на 2014 г.

Таблица 1- Показатели НДФЛ в России и Швеции в 2014 г.

Показатель	Россия	Швеция
ВВП, млрд долл. США	2029,812	523,804
Сумма НДФЛ, млрд долл. США	73,745	89,57
Доля НДФЛ в ВВП, %	3,63	17,1
Население, млн чел.	143,056	9,556
НДФЛ на душу населения, долл. США	515,5	9373

На основе данных таблицы 1 можно сделать вывод о том, что, несмотря на значительную разницу в объемах ВВП (2029,8 млрд долл. США в России и 523,8 млрд долл. США в Швеции) и численности населения (143,056 млн человек и 9,556 млн человек соответственно), показатель собранной суммы НДФЛ в Швеции в абсолютном значении больше, чем в России (89,57 млрд долл. США против 73,745 млрд долл. США), что отражает как высокий уровень доходов шведов, так и высокую налоговую нагрузку, приходящуюся на их доходы. Налогоемкость НДФЛ в Швеции составляет 17,1%, что превышает налоговую нагрузку НДФЛ в России в 5 раз – это свидетельствует о высокой значимости данного налога в Швеции. НДФЛ на душу населения в Швеции также превышает данный показатель в России (9373 и 515,5 долл. США, т.е. в 18 раз), что опять же свидетельствует о высоком уровне доходов населения Швеции. Тем не менее, шведы готовы исправно платить высокие налоги, обеспечивая себе достаточно высокий уровень жизни и социального обеспечения. Таким образом, можно говорить о том, что типы применяемой налоговой политики в области обложения доходов физических лиц в сравниваемых странах оправданы, исходя из значительной разницы доходов и уровня жизни населения в данных странах.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сайт Министерства финансов РФ- <http://info.minfin.ru/>
2. Налоговые системы зарубежных стран: учеб.-метод. пособие / Л.В. Попова, И.А. Дрожжина, Б.Г. Маслов. – М.: Дело и Сервис, 2010.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТНО-ИЗЫСКАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Глушков А. М.

Научный руководитель Макарова С.В., канд. экон. наук, профессор
Уральский государственный горный университет

Решающим фактором экономического роста страны на ее современном этапе должны стать развитие производства и его модернизация на инновационной основе. [1]

Исследования основных приоритетов реформирования национальной экономики показало, что нет ни одного направления развития, социальной задачи, экологической проблемы или инновационного прорыва, которые могли бы реализоваться вне инвестиционно-строительной сферы. В настоящее время совершенно очевидно, что программные и проектные форматы развития требуют поддержки и участия строительных мощностей. Строительная отрасль вновь претендует на роль драйвера роста и развития не только регионов, но и страны в целом. [2]

Без серьезного прогресса в сфере строительства невозможен переход страны и ее отраслей к дальнейшему, динамическому развитию, инновационному восстановлению производственно-технического потенциала, отходу от сырьевой сферы к промышленно-производственной. [1]

Строительство является одной из важных отраслей страны, а проектная организация в цепочке выполнения строительных работ занимает одно из ключевых мест. Проект - это залог прочности и долговечности сооружаемых конструкций и именно проектная организация определяет все будущие характеристики предполагаемого сооружения, главная задача которой - разработка проектно-сметной документации, необходимой для нового строительства или реконструкции предприятий, зданий и сооружений или их комплексов.

Одна из составных частей повышения эффективности строительной отрасли это развитие проектных организаций, поскольку проектирование должно обеспечивать высокое качество проектов с учетом последних достижений науки и техники и наряду с наукой быть мощным рычагом преобразования действительности, содействуя созданию благоприятных условий для производственной, социальной и культурной жизни.

Развитие организации - долгосрочная программа усовершенствования возможностей организации решать различные проблемы и способностей к обновлению, в особенности путем повышения эффективности управления культурой организации. При этом активно используются теоретические и технологические новинки, достижения прикладных наук о поведении, в т.ч. и теории операций. [3]

Организации, что бы быть конкурентоспособной, сохранить и улучшать свое положение на рынке, увеличить рост прибыли необходимо в соответствии с техническими и экономическими возможностями осуществлять постоянное развитие, совершенствовать свою организационную структуру, внедрять современные технологии, обновлять техническую базу, осуществлять постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников.

Основу для всех управленческих решений обеспечивает стратегическое планирование, представляющее собой процесс выбора целей организации и путей их достижения, т.е. действия осуществляемые руководством, ведущие к разработке стратегии.

На самом общем уровне стратегия – это планирование способов, с помощью которых организация или индивид могут достичь поставленных целей. [4]

Цель стратегии состоит в том, что бы обеспечить выживание и процветание фирмы. [4]

Специфика формирования стратегии развития организации для обеспечения долгосрочных условий устойчивого ее функционирования в современных условиях связана с необходимостью учета внутренних возможностей и внешних факторов, при высоких темпах изменений в окружающем мире. При этом на каждом этапе развития организации должны

решаться оперативные задачи служащие основой для достижения целей более высокого порядка.

На процесс принятия решений влияет нестабильность мировой социально-политической, экономической и финансовой систем, усиление конкуренции на рынке, стремительный характер развития новой техники, технологий и глобальные изменения окружающей среды.

Способность проектной организации быстро адаптироваться к этим изменениям и стать успешной в конкурентной борьбе, напрямую зависит от разработки и реализации стратегии развития, предусматривающей своевременное внедрение инноваций во все процессы ее функционирования.

Именно стратегия формирует единое видение будущего организации ее цели и задачи, расставляет приоритеты в ее развитии и функционировании, определяет наиболее перспективные направления ее деятельности, требующие первоочередных инвестиций, своевременно выявляет ключевые риски и «узкие места».

Организация это иерархически управляемая динамическая система. Устойчивое развитие которой достигается применением различных методов иерархического управления.

На основании стратегии развития определяется наиболее эффективная структура проектной организации, предусматривающая децентрализацию принятия решений, ведущая к повышению ответственности специалистов всех уровней, участвующих в разработке отдельных проектов за результаты их совместной деятельности, которая позволит при необходимости максимально задействовать людские и иные ресурсы подразделений для ликвидации «узких мест» при разработке отдельных проектов.

При хорошо сформулированной стратегии развития сотрудники организации точнее понимают стоящие перед ними цели и задачи, повышается их мотивация, что позволяет делегировать ответственность по принятию оперативных решений на более низкие уровни управления, освобождая руководство для осуществления стратегического управления. Одна из основных задач которого минимизировать суммарные потери от воздействия окружающей среды на проектную организацию и ее ответной реакции на это воздействие.

Стратегия развития определяет кадровую политику организации, позволяющую в условиях экономических и финансовых кризисов сохранить эффективную команду профессионалов, определяет необходимость в кадрах соответствующей квалификации, организацию непрерывного процесса повышения их профессионального мастерства и подготовку им достойной смены.

Немаловажным фактором является и то, что проектная организация, имеющая четкую стратегию развития, у которой определены миссия, цели и задачи становится более привлекательной для потенциальных заказчиков.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Панкратов Е.П. Оценка производственного потенциала предприятий строительного комплекса и пути его инновационного исследования/ Строительство, экономика и управление №4(12) декабрь 2013. Совместное издание Международной академии инвестиций и экономики строительства (МАИЭС) и Центрального научно-исследовательского института экономики и управления в строительстве (ЦНИИЭУС).
2. Яськова Н.Ю., Лукманова И.Г. Строительство. Причины неудач или ресурс подъема / Строительство, экономика и управление №1(13) март 2014. Совместное издание Международной академии инвестиций и экономики строительства (МАИЭС) и Центрального научно-исследовательского института экономики и управления в строительстве (ЦНИИЭУС).
3. Промышленная, инвестиционная и инновационная политики: Энциклопедический словарь / Под общ. ред. В.А. Цукермана. – Апатиты, Изд. Кольского научного центра РАН, 2009. – 242 с.
4. Грант Р. М. Современный стратегический анализ. 5-е изд. / Пер. с англ. под ред. В. Н. Фунтова. — СПб.: Питер, 2008. — 560 с.: ил. — (Серия «Классика МВА»).

СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РОССИИ И ПУТИ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА

Крючкова М.П., Харченко Ю.В., Соколова О.Г.
Уральский государственный горный университет

За последние десять лет Россия во второй раз сталкивается с таким неприятным явлением как кризис. Слово кризис происходит от древнегреческого κρίσις и в переводе означает «решение, поворотный пункт, переворот, пора переходного состояния, перелом, состояние, при котором существующие средства достижения целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации и проблемы» [1].

Мировой финансово-экономический кризис 2008 года носил системный характер и затронул все области экономики и практически все страны. Впервые со времен американской Великой депрессии кризис охватил весь мир. «Спусковым крючком», приведшим в действие кризисный механизм, стали проблемы на рынке ипотечного кредитования США, где с середины 2007 года началась складываться неблагоприятная ситуация, которая постепенно ухудшалась. Вслед за этим стала ухудшаться ситуация в мировой финансовой системе. К началу 2008 года кризис приобрел мировой характер и постепенно стал проявляться в ухудшении основных экономических показателей в большинстве стран, снижении объемов производства, спроса и цен на сырьевые ресурсы, росте безработицы.

Возникновение кризиса связывают со следующими факторами:

- общая цикличность экономического развития
- высокие цены на сырьевые товары (в том числе, нефть)
- перегрев фондового рынка
- перегрев кредитного рынка и явившийся их следствием ипотечный кризис.

Российская экономика являясь частью общемировой экономической и финансовой системы, оказалась вовлеченной во все перипетии глобального кризиса, несмотря на то, что накануне кризиса демонстрировала очень хорошие макроэкономические показатели: значительный профицит бюджета, быстрый рост золотовалютных резервов и средств в бюджетных фондах

Чтобы «выйти» из кризиса было произведено следующее [2]:

1. отказ от фиксированных границ коридора к стоимости бивалютной корзины, которая состоит на 0,55 процента из доллара или на 0,45 процента из евро. В течение дня курс не должен был меняться в бивалютной корзине больше чем на три рубля.
2. вливание ликвидности в банковскую сферу. Ставка рефинансирования была также снижена до 9%.
3. адресное перечисление средств нуждающимся предприятиям.

Финансовый кризис в России, начавшийся в 2014 году – ухудшение экономической обстановки в России, вызванное резким спадом мировых цен на энергоресурсы, продажа которых составляет значительную часть в доходах бюджета России, а также введением экономических санкций в отношении России в связи с событиями в Крыму и на востоке Украины.

Основными причинами экономического кризиса в России в 2015 году стали:

- санкции со стороны Европы и США, украинский кризис;
- отток иностранных инвестиций с российского производственного сектора, что существенно снизило его конкурентоспособность;
- зависимость экономики от торговли сырьем, любое колебание цен на нефть сразу же негативно сказывается на рынке;
- утечка капитала из страны, из-за чего курс рубля снизился до исторических минимумов, а ЦБ вынужден поднимать процентные ставки.

Эти факторы вызвали значительное снижение курса рубля относительно иностранных валют, увеличение инфляции, уменьшение реальных доходов населения и значительное ухудшение ситуации в ряде отраслей российской экономики. Мировые компании, ведущие бизнес в России, зафиксировали падение прибыли из-за сокращения потребительской активности населения, а часть из них сообщила о выводе своего капитала из России [3]. Нестабильная экономическая обстановка в России начала оказывать негативный эффект на экономики некоторых стран ближнего и дальнего зарубежья, имеющих тесные экономические связи с Россией.

Сложность нового экономического кризиса в России, по сравнению с кризисом 2008 года в том, что у населения может не хватить имеющихся резервов и экономические потери рядовых граждан могут быть очень существенными. Сравнение отражено в таблице 1[2].

Таблица 1 - Сравнительная характеристика показателей 2008 и 2014 года

Показатели	2008 год	2014 год
Рост ВВП, \$трлн	14,48	16,912
Падение цен на нефть,%	30	47
Безработица,%	4,6	6,2
Инфляция,%	2,8	2
Учетная ставка ФРС, %	5,25	0,25
Золотовалютные резервы,%	35	22
Отток капитала, \$ млрд	267	170 (за первые 9 месяцев)
Фондовые индексы,	с максимума 2478 до 514 пунктов (79%)	За год 57%
Стоимости на квартиры,%	За 9 месяцев на 34%	За 9 месяцев на 20%
Уровень инфляции,%	13,28	11,5, за начало 2015 года– 12%

Чтобы вывести Россию из нового кризиса, предложены следующие рекомендации, опирающиеся на опыт прежних лет:

1. необходимо перераспределить налоговую нагрузку между отраслями;
2. укрепить рубль;
3. начать разработку высокотехнологичной продукции;
4. защитить внутренний рынок для перерабатывающих отраслей высокими экспортными пошлинами на сырьё и импортными - на переработанную продукцию.
5. совершить репатриацию прибыли в валюте для прямых инвесторов;
6. увеличить модернизационные аспекты и стимулирование внутреннего спроса за счет инвестиций в жилье, инфраструктуру и инновации;
7. провести борьбу с монополизацией экономики и инфляцией

Санкции, введенные Западом в отношении РФ, стимулируют развитие местных рынков через импортозамещение. Наблюдается переориентация российского бизнеса на сотрудничество с Азиатско-Тихоокеанским регионом. Воздействие негативных экономических последствий может уравновесить программа государственной поддержки: развитие технопарков, производственных площадок, введение налоговых каникул для некоторых отраслей, создание особых условий для регионов опережающего развития, вложения в инновации. Возможно, если реализовать рекомендации, представленные выше, то в скором времени Россию уже будет не узнать [4].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. [https://ru.wikipedia.org/wiki/\[Электронный ресурс\]](https://ru.wikipedia.org/wiki/[Электронный_ресурс]) (дата обращения 30.03.2015)
2. Banki.ru [Электронный ресурс]: «Два кризиса: какой лучше?» URL: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=7419359> (дата обращения 03.04.2015)
3. Риа Новости [Электронный ресурс]: «Как выйти из кризиса» URL: <http://ria.ru/analytics/20090702/176133000.html> (дата обращения 02.04.2015)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ашуров М. З., Соколова О.Г.
Научный руководитель Соколова О.Г., доцент
Уральский государственный горный университет

В настоящее время в условиях развития в России рыночной экономики и усиления конкуренции большое значение придается вопросам повышения эффективности управления, умению руководителей приспособиться к новым условиям. Мировая практика показывает, что одним из определяющих успешность организации фактором являются человеческие ресурсы, в связи с этим возрастает потребность в совершенствовании системы управления персоналом, позволяющей наиболее рационально и полно раскрыть и использовать его потенциал как на благо самих работников, так и организации в целом. Мотивация является одним из ключевых понятий в теории управления персоналом, так как побуждает работников к эффективному и качественному труду и ведет к удовлетворению их личных потребностей. Вопросы мотивации рассматриваются многими отечественными и зарубежными учеными-экономистами, наиболее известными среди которых являются М. Вебер, Дж. Кейнс, А. Маршалл, Дж. Милль, Д. Рикардо, А. Смит, которые внесли серьезный вклад в понимание сущности и содержания мотивации труда и разработали фундаментальные понятия: "потребности", "интересы", "мотивы", "стимулы". Также структуре трудовой мотивации и особенностям ее взаимодействия со стимулами к труду посвящены работы ученых А. Г. Здравомыслова, В. Н. Рожина, В. А. Ядова. Основу современных теорий мотивации заложили такие ученые как А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Б. Скиннер, Э. Стейси, Р. Акофф, Ф. Эмери и другие. Тем не менее актуальность решения данной проблемы в современных динамично меняющихся условиях не только не снижается, а возрастает, руководителям важно выявлять, какие изменения происходят в сознании работников организации, какие системы стимулирования действуют на предприятии и в какой мере они отвечают мотивационной структуре трудовой деятельности. Главная задача состоит не только в совершенствовании управления человеческими ресурсами, но и в разработке новых мотивационных моделей, способствующих справедливой оплате труда, распределению социальных благ, а также планированию карьеры работника.

Данное исследование заключается в изучении мотивационной структуры трудовой деятельности и ее стимулирования с целью разработки предложений по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда, повышению эффективности управления трудом.

Широко известны содержательные и процессуальные концепции мотивации. Содержательные теории занимаются идентификацией потребностей, а процессуальные описывают процесс мотивации. Сам процесс мотивации начинается с какой-либо ощущаемой неудовлетворенной потребности, определяется цель, которая предполагает, что для удовлетворения потребности требуется некое направление действий, посредством которых может быть достигнута цель и удовлетворение потребности [1]. Кроме того, на практике используются как материальные, так и нематериальные способы мотивации.

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Немаловажным фактором для сотрудников является наличие так называемого «социального пакета», обеспечивающего сотрудников медицинским обслуживанием, включающего доплату в пенсионный фонд, страхование жизни и здоровья, организацию детского отдыха, повышение квалификации за счет организации, а также наличие компенсационных выплат в виде оплаты проездных, бензина и ремонта автомобиля, услуг связи и т.д. [2]. Что касается оплаты труда работников, многие менеджеры сходятся во мнении, что заработная плата не должна быть строго фиксированной, а может складываться из нескольких частей, где особое место занимают выплаты за стаж работы, надбавки за навыки и

квалификационные доплаты, а также стимулирующие надбавки. Такая система уводит от «уровнировки» и позволяет выявить и заинтересовать наиболее квалифицированных, знающих сотрудников, способных обеспечить наивысший результат. Это наиболее актуально, если вспомнить о принципе Парето – 80% результата достигается 20% затрат. Нужно всегда помнить, что качество превышает количество.

Необходимо отметить, что эффективность труда во многих случаях зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды, атмосферы и трудовой этики. Учитывая это, можно составить определенный перечень основных требований, которых должен придерживаться каждый руководитель практическая реализация которых позволяет максимально заинтересовать работника в высокопроизводительном труде: увязывать вознаграждение непосредственно с той деятельностью, которая приводит к увеличению производительности и эффективности работы предприятия в целом; выражать публичное признание сотрудникам, чьи усилия и полученные результаты превосходят средние показатели для работников данной категории; поощрять работников участвовать вместе с руководителями в разработке целей и показателей, по которым можно достоверно оценить результаты деятельности сотрудников; не допускать возникновения и развития ситуаций, при которых интересы сотрудников могут приходиться в противоречие с целями повышения благосостояния фирмы (например, не следует вводить новую технологию, которая уменьшает безопасность труда или заставляет работать сверхурочно); не поддерживать создание каких-то специальных привилегий для руководства, которые расширяют разрыв между ним и теми, кто действительно выполняет работу [3].

Одним из вариантов по совершенствованию систем мотивации является создание путем организационных изменений на предприятиях специальных отделов (групп) мотивации персонала, функции которых должны заключаться в систематическом анализе мотивации работников различных подразделений предприятия; формировании статистической базы данных по уровню мотивированности персонала; оценке эффективности используемых на предприятии, разработке предложений по совершенствованию систем и внедрение новых методов стимулирования труда применительно к различным категориям работников; изучении опыта отечественных и зарубежных предприятий по оценке мотивации и применению различных методов стимулирования [4].

Таким образом, эффективная система управления персоналом, в первую очередь, зависит от применяемой системы стимулирования труда. Только знание стимулов работников и существующих форм мотивации позволят менеджерам грамотно управлять своими предприятиями и добиваться высокого результата в достижении своих целей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Корзенко Н. И., Тимакова Т. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом, Вестник Челябинского государственного университета, 2015г. № 1 (356), Управление. Вып. 10. С. 124-126.
2. Абрамова С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы II междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.) – Челябинск: Два комсомольца, 2012. – С. 149-153.
3. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Как эффективно управлять организацией? – М.: Бератор – Пресс, 2003. – 160 с.
4. Едророва В.Н., Бутина Р.И. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда // Экономический анализ. – 2004. - №15 (30). – С. 16-21

АКТУАЛЬНОСТЬ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Сагитов Э.В., Беляева М.В., Соколова О.Г.
Научный руководитель Соколова О.Г., доцент кафедры
Уральский государственный горный университет

В условиях экономического кризиса и антироссийских санкций повышается важность решения проблемы повышения конкурентоспособности отечественной продукции. Доходы от сырьевого сектора значительно упали, в связи с этим у экономики России нет возможности «подняться за счет реального сектора, так как активного развития производства товаров с высокой добавленной стоимостью в России нет». В связи с этим очень важно выявить все имеющиеся у государства возможности повышения доли не сырьевой экономики и конкурентоспособности отечественной продукции.

Вопросы качества продукции всегда играют ключевую роль, а в условиях кризиса приобретают особую актуальность, так как велика вероятность масштабного усиления потока контрафакта и продукции низкого качества на российский рынок.

По данным Всероссийской организации качества реализуемые на отечественном рынке товары и услуги вызывают серьезные опасения в связи со снижением уровня выпускаемой в России продукции, в том числе и по международным контрактам. Доля затрат предприятий на устранение дефектов в процессе изготовления и эксплуатации составляет 40-50%. В зарубежных фирмах эти потери в три раза ниже. Происходит моральное и физическое старение основных производственных фондов промышленных предприятий, в целом используется около 70% морально устаревших, темпы их обновления составляют не более 1% в год, степень износа основных фондов в промышленности составляет 50%. Доля ввода новых машин и оборудования – в восемь раз ниже нормативных требований простого воспроизводства.

Ситуация осложняется тем, что у большинства предприятий отсутствует эффективно работающая система контроля качества выпускаемой продукции, подтвержденная сертификатом соответствия. В секторе производства только 40% имеют систему менеджмента качества, в целом по России количество таких организаций не превышает 12 тыс. Службы стандартизации на многих предприятиях ликвидированы или существенно сокращены. При этом налицо снижение квалификации и отток кадров контрольного звена предприятий. На рынке наблюдается дефицит профессионалов в сфере стандартизации и менеджеров по качеству. Произведенная в России продукция зачастую не соответствует заявленным ГОСТам и ТУ. Кроме того, действующий фонд стандартов был разработан 20-25 лет назад и зачастую не в полной мере соответствует новым, изменившимся экономическим и техническим условиям производства, а также требованиям потребителей. Проблема снижения качества характерна не только для продукции производственно-технического назначения, но также для товаров широкого потребления и продуктов питания. Например, на отечественные мясокомбинаты поступает импортное мясо с 7-летним сроком хранения, поэтому не удивительно, что более 60% населения предъявляют претензии к качеству продукции. Из проверенного в 2015 году Всероссийской организацией качества растительного масла было забраковано 36%, сыров – 42%, мяса всех видов – 35%, колбас – 55%, рыбопродуктов – 50%. На рынке фальсифицируется не только готовая продукция, но и сырье натурального происхождения. Так, фальсификат составляет более 40% в общем объеме продуктов, реализуемых в Москве. Наиболее часто выявляются подделки растительного и сливочного масла, сгущенного молока, кофе, чая, минеральной воды. Лидеры черного списка: творог, творожные сырки – 42,5% продукции не соответствует нормативам, сметана – 33%.

Повышение требований к качеству диктуется на современном этапе острой необходимостью повышения конкурентоспособности продукции российских предприятий на мировом рынке. Согласно международному рейтингу, Россия занимает 44-е место по

конкурентоспособности (IMD). В таблице 1 представлена позиция России на мировом рынке по индексу конкурентоспособности промышленной продукции.

Таблица 1- Рейтинг индекса конкурентоспособности промышленного производства

Место	Страна	Место	Страна	Место	Страна
1	Сингапур	9	Бельгия	42	Бахрейн
2	Швейцария	10	Великобритания	43	Уругвай
3	Ирландия	11	Франция	44	Россия
4	Япония	12-36	-	45-83	-
5	Германия	37	Китай	84	Уганда
6	США	38-39	-	85	Йемен
7	Швеция	40	Греция	86	Гана
8	Финляндия	41	Румыния	87	Эфиопия

В условиях кризиса «борьба за качество» в мире выходит на новый виток. Правительства активно финансируют деятельность в сфере подготовки кадров в области качества, и речь идет не только о таких развитых странах, как Япония или Южная Корея, но и о Пакистане, странах Ближнего Востока.

Для кардинального изменения ситуации связанной с качеством отечественной продукции необходимо разработать концепцию национальной политики качества и более активно использовать мировой опыт в области качества. «Предприятия всё время должны работать на опережение требований рынка, необходимо планомерно ужесточать требования к качеству и, соответственно, корректировать стандарты» - заявил министр торговли и промышленности РФ Денис Мантуров. Проблему обеспечения качества можно решать, только если будут соблюдаться правовые основы стандартизации, установленные законом «О стандартизации в Российской Федерации» (от 29 июня 2015г.). Первые шаги, направленные на насыщение рынка товарами и услугами, которые соответствуют уровню требований потребителей, уже предприняты: с июня 2015 года в РФ начала свою работу система Роскачество. Суть периодически проводимых проверок заключается в том, что никто из производителей не знает, какая продукция будет приобретаться экспертами, в каком регионе и в какой торговой сети, об этом знают только специалисты Роскачества и экспертный совет, который определяет, какая номенклатура сегодня интересует потребителя и насколько это качественный продукт по разным критериям. Эта система даёт колоссальные преимущества производителю, потому что у компании, получившей «Знак качества», продажи увеличиваются от 20 до 60% за короткий промежуток времени. По идее создателей системы, возможность получения российского "Знака качества" будет стимулировать производителей больше внимания уделять качеству продукции. А если учесть, что получить знак может лишь товар, производство которого глубоко локализовано в России, который производится из российских ингредиентов и сырья, то работа Роскачества будет способствовать и решению задач импортозамещения.

Проблема качества сложна и решить её можно только при осуществлении комплекса мероприятий, включающих повышение ответственности производителей за обеспечение высокого технического уровня и качества продукции; перестройку технического контроля на предприятиях; повышение технического уровня производства; подготовку и переподготовку кадров, развитие творческой инициативы рабочих и т. д. Продукция должна соответствовать постоянно меняющимся требованиям потребителей, следовательно, нельзя останавливаться на достигнутом уровне, необходимо непрерывно совершенствовать методы и средства изготовления продукции.

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «УРАЛГИПРОТРАНС»

Глушков А.М.

Научный руководитель Макарова С.В., канд. экон. наук, профессор
Уральский государственный горный университет

ОАО «Уралгипротранс» является многопрофильным проектно-изыскательский институтом, который имеет линейно-функциональную структуру управления. Горизонтальное управление на предприятии присутствует в недостаточном объеме.

При данной структуре управления проявляется существенный недостаток – усложнение и несогласованность управления процессами проектирования из-за увеличения объема информации в связи с большим количеством проектов одновременно находящихся в работе.

По сути, институт имеет определенные сложности в сочетании вертикального и горизонтального типов управления, что приводит к увеличению стоимости проектно-изыскательских работ (ПИР) и переносу (срыву) сроков выдачи продукции заказчиком.

Попытки усовершенствовать линейно-функциональную структуру предприятия такие, как создания дополнительных систем контроля и управления, не решат данную проблему, а приведут лишь к увеличению дополнительных затрат. Т.к. при уменьшении числа проектов институт будет нести необоснованные затраты на содержание этих структур, а при увеличении числа проектов вновь возникнет необходимость в дополнительном усовершенствовании соответствующих служб.

Для повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности логичнее отказаться от увеличения вертикальных связей и перейти на широкое применение горизонтального типа управления. Для этой цели наиболее подходит матричная структура, являющаяся адаптивной организационной структурой, представленная на рисунке 1.

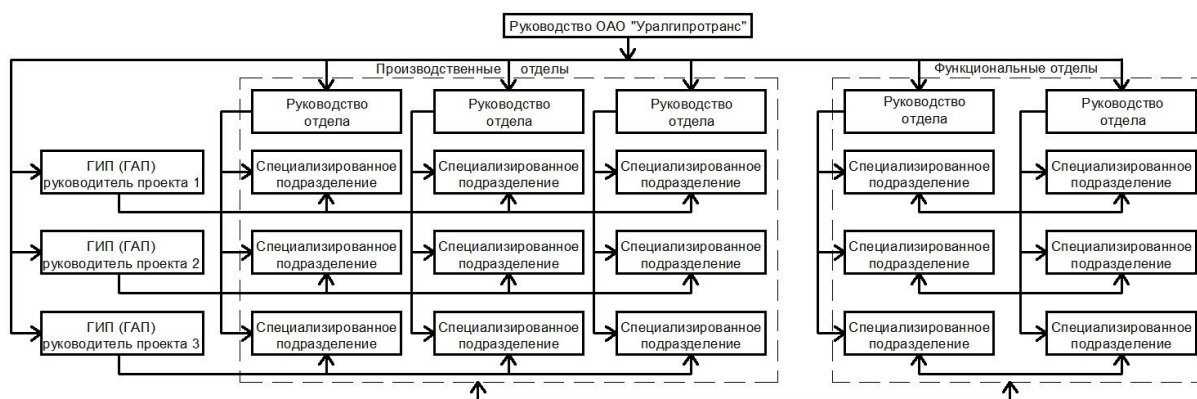


Рисунок 1 – Матричная структура управления

Матричная структура создается путем наложения проектной структуры на постоянную для ОАО «Уралгипротранс» линейно-функциональную структуру управления. Образуется двойная структура (матрица), представляющая собой решетчатую организацию, построенную на принципе двойного подчинения исполнителей. [1]

Вертикальное административное подчинение производственных и функциональных структурных подразделений руководству института.

Горизонтальное проектное подчинение при разработке отдельных проектов назначенным управляющим (ГИПам) и авторам ведущих комплексных разделов.

При таком разделении предусматривается децентрализация принятия решений, ведущая к повышению ответственности специалистов всех уровней, участвующих в разработке отдельных проектов за результаты их совместной деятельности.

В результате образуется гибкая система управления, проектная составляющая которой позволяет при необходимости максимально задействовать людские и иные ресурсы подразделений для ликвидации узких мест при разработке отдельных проектов.

Можно обратиться к опыту корпорации «Chrysler», в которой предпринималось несколько попыток внедрить более открытый командный стиль работы.

Основу корпорации составляли жестко специализированные функциональные подразделения, имеющие вертикальную структуру управления, называемые «трубами».

Эти узкоспециализированные инженерные отделы были расформированы, а взамен созданы команды, которые отвечали не за отдельные компоненты, а за выпуск начала и до конца всех автомобилей данного типа (или на профессиональном жаргоне - за платформу). [2]

Теперь основным фокусом их деятельности стал конечный результат, и ушли в прошлое решения, выгодные для данного подразделения, но невыгодные для корпорации в целом. Обмен идеями и предложениями теперь стал активным и двусторонним, а не по "цепочке", как раньше, что позволило избавиться от многих "петель переделок". [2]

Очень важно, что атмосфера подлинного сотрудничества в высшем руководстве компании повлияла и на рядовых сотрудников, которые поняли, что эпоха "войн и препирательств" внутри компании навсегда ушла в прошлое. [2]

Удалось создать условия для высвобождения творческой энергии и инициативы работников компании, вошедших в команды. Это оказалось одной из приятных неожиданностей и парадоксов командного метода, примененного в компании «Chrysler». Само название этого метода подразумевает групповую работу, но компания обнаружила, что подлинное богатство - это инициатива отдельных специалистов. [2]

Конечно, и в командах «платформ» возникают противоречия, и приходится идти на компромиссы, но теперь эти разногласия улаживаются на нижних этажах корпорации, которые как раз и обладают всей полнотой информации для принятия оптимального решения. [2]

Команды «платформ» доказали, что командная работа и предоставление возможности проявлять инициативу работают лучше, чем прежняя система. Эти успехи отразились и на итоговых финансовых показателях корпорации.

Данный опыт показывает, что компании не должны стоять на месте, а постоянно развиваться, не боясь реформ и возникающих при этом затруднений, которые в конечном итоге возможно преодолеть.

При переходе ОАО «Уралгипротранс» на матричную структуру управления возникают определенные сложности. Один из самых существенных недостатков это – нехватка высококвалифицированных специалистов ГИПов, для управления проектами и авторов комплексных разделов, т.е. подготовленных сотрудников соответствующей квалификации.

Сказались последствия провальных девяностых годов прошлого века – прерывание естественного процесса обучения молодых специалистов и передачи опыта им старшим поколением. Когда институт в течении 10-15 лет был лишен возможности пополнять свой кадровый состав. [3]

Недостаточно просто предоставить подчиненным право на инициативу и дать им возможность брать на себя ответственность: их нужно научить, как действовать в столь новой для них ситуации. [2]

Решение этой проблемы – собственная школа ГИПов созданная на предприятии.

Обучение в которой, производится по программе, разработанной с учетом практической деятельности института за последние годы и опыта, накопленного при разработке крупных проектов по самым разнообразным направлениям, и отражающей основные моменты работы главного инженера комплексного проекта в новых не простых условиях. [3]

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Менеджмент в России и за рубежом №5 1998
2. Роберт А. Лутц 7 законов Крайслер /Пер. с англ. - М.: Альпина Паблицер, 2003.
3. Дороги и люди №3(56) 2014

ФАРМАЦЕВТИЧЕСКАЯ ОТРАСЛЬ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

Никитина А.Г.

Научный руководитель Дьякова Н.В., старший преподаватель
Уральский государственный горный университет

На сегодняшний день фармацевтика - одна из развивающихся и перспективных отраслей мира. На ее долю по последним данным приходится 400% прибыли. Фармацевты не сидят на месте, каждый день разрабатываются новые и усовершенствованные препараты от различных заболеваний.

За 2015 г. российский фармацевтический рынок вырос почти на 12% – до 1,28 трлн руб., по предварительным данным DSM Group. Это ниже прогноза: летом аналитики ждали роста до 1,3 трлн руб. В упаковках продажи лекарств сократились – на 2–3% за год, по данным DSM.

Отечественные участники фармацевтического рынка сталкиваются с целым рядом препятствий, которые серьезно осложняют и сдерживают их развитие. Отметим среди этих проблем наиболее важные:

1. Неоднозначная юридическая база и бюрократические барьеры.

2. Большая роль на рынке лекарств государства со всеми вытекающими из этого негативными и позитивными последствиями. Речь идет о не эффективной государственной политике (к примеру, где реальное налоговое стимулирование отечественных производителей), сложной и непрозрачной системе госзакупок и далеко не всегда внятном государственном регулировании цен. С другой стороны, именно активная государственная поддержка фармацевтической отрасли позволила Индии и Китаю защитить внутренние рынки и прорваться на внешние. В последние годы и в России правительство стало серьезно финансировало эту отрасль.

3. Отставание в области инноваций. Расходы на НИОКР в нашей стране и в США, Великобритании, Германии, Швейцарии, Франции и Японии не сопоставимы. В целом, по объемам инвестиций в инновации мировая фармацевтика находится на втором месте(!). Что касается наших ученых, то в области биотехнологий они пока еще остаются конкурентоспособными, но чего точно нет у нас, так это современных лабораторных и технологических баз. Вот и получается, что в структуре потребления инновационных лекарств на отечественное производство приходится лишь 3%, а вот доля брендированных дженериков составляет 52%. То есть мы производим в основном продукцию с низкой добавленной стоимостью, тогда как на рынках развитых стран доля дженериков неуклонно сокращается.

4. Низкая конкурентоспособность отечественных предприятий. Решить эту проблему может объединение малых предприятий в крупные холдинги, увеличение государственной поддержки и переход на международный стандарт GMP ((Good Manufacturing Practic, Надлежащая производственная практика) — система норм, правил и указаний в отношении производства лекарственных средств, медицинских устройств, изделий диагностического назначения, продуктов питания, пищевых добавок и активных ингредиентов).

5. Недостаток финансовых ресурсов. Как отмечает академик РАМН Алексей Егоров, процесс создания оригинального препарата – безумно дорогое удовольствие.

6. Зависимость российского рынка от зарубежных компаний. Сегодня они поставляют в нашу страну даже жизненно важные вакцины и антибиотики. Чтобы выйти из полной зависимости от зарубежных компаний в стране была принята Стратегия "Фарма–2020" с курсом на импортозамещение.

Рассмотрим деятельность российской фармацевтической компании ФАРМСТАНДАРТ. Фармстандарт — первая российская фармацевтическая компания, чьи акции котируются на международном рынке. Группа компаний «Фармстандарт» выпускает более 250 наименований лекарственных средств, включая препараты для лечения сердечнососудистых заболеваний, сахарного диабета, дефицита гормона роста, гастроэнтерологических, неврологических,

инфекционных заболеваний, нарушений обмена веществ, онкологических и других заболеваний.

Компания «Фармстандарт» является безусловным лидером отечественной фармацевтической отрасли. На ее долю приходится 15% от выпускаемых в нашей стране лекарств, и 5,2% на коммерческом фармацевтическом рынке. Компания производит более 200 наименований лекарственных препаратов, при этом 55% общей выручки приходится на 4 лидирующих бренда Велкейд (онкология) – 23%, Арбидол (вирусные инфекции) – 15%, Пенталгин (болеутоляющее средство) – 10%. Эти же средства входят в ТОП-10 продаж по всей России. Помимо этого, она продает Коделак (средство от кашля) и Компливит (витамины).

В период с 2004 года по 2011 год компанией было разработано и внедрено более 60 новых лекарственных препаратов в сотрудничестве с ведущими научными центрами России. Фармстандарт является участником СП "Генериум" по разработке и производству социально значимых препаратов в рамках государственной программы импортозамещения.

В сентябре 2013 г. акционеры «Фармстандарта» одобрили выделение безрецептурного бизнеса компании в самостоятельное юридическое лицо «Отисифарм».

Таким образом, фармацевтика, как уже говорилось ранее, одна из перспективных отраслей мира. Её необходимо развивать, так как человечество уже не представляет себя без медицинских препаратов и лекарств. Учеными уже отслежена тенденция, что с развитием технологий и других отраслей окружающая среда загрязняется, меняется климат, качество воздуха и воды, что способствует ухудшению качества жизни и здоровья людей. Следовательно, фармацевтика будет всегда востребованной отраслью промышленности. Но в нынешних условиях, когда на Россию наложено множество санкций, и некоторые страны перестают сотрудничать с Россией, запрещают ввоз продуктов, товаров и даже лекарств, необходимо развивать и поднимать на более высокий уровень национальную фармацевтику, чтобы обеспечить страну всеми необходимыми для жизни препаратами. Россия старается не отставать в этой области, компания ФАРМСТАНДАРТ тому подтверждение.

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Смирнова А.С.

Научный руководитель Пустохина Н.Г., ст. преподаватель
Уральский государственный горный университет

Произошедшие в последнее время социально-экономические преобразования позволили реализовать автономию отечественных высших учебных заведений, обеспечить многообразие образовательных учреждений, вариативность образовательных программ и развитие негосударственного сектора образования.

Эти обстоятельства нацеливают государственные учебные заведения на повышение качества оказываемых ими услуг, основными из которых являются образовательные услуги. В свою очередь, высокий уровень качества образования требует значительных финансовых средств в дополнение к бюджетному финансированию. В связи с этим на первый план выступают вопросы активизации вузов в поисках путей получения внебюджетных источников финансовых средств, что, в свою очередь, требует новых подходов и организационно-экономических механизмов управления образовательными учреждениями.

Однако, до внедрения новых подходов к финансированию государственных учреждений задача определения затрат по государственным услугам не ставилась, поэтому ни учредителем, ни большинством федеральных государственных учреждений не собиралась информация о затратах на оказание государственных услуг (выполнение работ), включенных в соответствующие ведомственные перечни.

Для сбора такой информации подведомственным федеральным учреждениям необходимо в первую очередь внедрить управленческий учет, нацеленный на расчет затрат в разрезе государственных услуг. Таким образом, для более обоснованного расчета затрат на оказание государственных услуг необходимо начать формирование базы данных фактических расходов учреждений на оказание государственных услуг, в связи с чем необходимо разработать единую методику учета затрат, обеспечивающую сопоставимость собираемых данных.

Для получения сведений о затратах в различных аспектах их определяют, применяя различные методы расчета затрат. При этом в зависимости от типов ресурсов и мероприятий, специфики результатов, требований к степени детализации и точности сведений о затратах их можно комбинировать для одного объекта затрат (одного вида государственной услуги и т.п.).

Расчет затрат по ресурсам применяется для расчета затрат по используемым ресурсам на единицу непосредственного результата (государственной услуги). Он считается самым простым методом расчета затрат. Его основными этапами являются:

- определение видов требующихся ресурсов, стоимости каждого ресурса и количества ресурсов, требующихся для получения единицы непосредственного результата (услуги);
- расчет общих затрат путем умножения удельной стоимости ресурса на необходимое количество ресурсов.

Расчет затрат по нормативам применяется в случае оказания постоянно повторяющихся видов государственных услуг, качество которых является стандартным. Нормативный расчет затрат - это система применения стандартизированных затрат на единицу результата. Нормативные затраты принимаются за базу для сравнительного анализа, так как относительно этой величины могут быть измерены реальные затраты.

Расчет затрат на выполнение заданий применяется в случае, когда учреждения реализуют государственные услуги по особым заданиям, каждое из которых характеризуется различными объемами прямых и косвенных затрат. При использовании данного метода под объектом затрат понимают задание (работу или заказ). Обычно задания имеют значительные объемы, а также четкие сроки начала и окончания их реализации.

Расчет затрат на осуществление процессов основан на выборе в качестве объекта затрат определенной государственной услуги. Учреждение или его структурное подразделение рассматриваются как производитель государственной услуги.

В учреждении выделяют структурные единицы (центры затрат), деятельность которых используется либо для оказания самой бюджетной услуги, либо в качестве одной из составляющих обеспечения деятельности других структурных подразделений организации.

Каждый центр затрат рассчитывает свои затраты, распределяя их между теми видами деятельности, которые он осуществляет, а также рассчитывает стоимость единиц этих видов деятельности.

В конце каждого отчетного периода центр затрат готовит отчет о своих затратах, объемах деятельности, обусловивших эти затраты, и объемах деятельности, которые не завершены на отчетную дату. Незавершенные объемы деятельности на начало и конец отчетного периода пересчитывают в условно законченные единицы.

Главное различие между расчетом затрат на осуществление процесса и расчетом затрат на выполнение задания заключается в порядке группировки затрат. В первом случае затраты группируются в группы затрат на уровне всего учреждения, а затем распределяются по единицам калькуляции затрат, а во втором случае затраты сначала относятся на единицы калькуляции затрат, а затем группируются на уровне всего учреждения.

Кроме того, эти методы применяют в отношении различного количества произведенных государственных услуг. Расчет затрат на выполнение заданий обычно используется в тех ситуациях, когда число таких единиц небольшое, сами они неоднородны, а затраты на единицу результата достаточно высоки. Расчет затрат на осуществление процессов применяется в тех случаях, когда число производимых единиц велико, все единицы однородны и их удельная стоимость невелика.

Расчет затрат на осуществление видов деятельности (функциональный метод) основан на предпосылке, что учреждение обладает определенным объемом ресурсов, который позволяет выполнять возложенные на него функции. Эти ресурсы распределяются по

функциям пропорционально факторам затрат. Затраты по каждой функции относят на объект затрат, в качестве которого могут выступать программа, подпрограмма, задание, вид работ и т.п.

Преимущества функционального метода особенно очевидны в случае, когда организация реализует несколько программ, подпрограмм, выполняет широкий спектр заданий и различные виды работ.

Таким образом, можно отметить, что имеются различия между учетными системами, собирающими затраты для калькулирования, оценки запасов, и системами, где затраты группируются для планирования и контроля. И в основе любой учетной системы лежит классификация затрат, построение которой дифференцируется в зависимости от вида управленческой задачи. К основным задачам управленческого учета относятся:

- расчет себестоимости производимой продукции и определение размера получаемой прибыли;
- принятие управленческого решения и планирование;
- контроль и регулирование.

Анализ практики использования управленческого учета в российских вузах показал, что в них используются различные подходы к построению систем управленческого учета, которые формируются исходя из целей конкретного учреждения. Единых подходов к учету затрат, направленному на определение стоимости государственных услуг в соответствии с ведомственным перечнем государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Минобрнауки России федеральными государственными учреждениями в качестве основных видов деятельности, не разработано. В настоящее время возникает острая необходимость выработки единых методик постановки в учреждении учета затрат в разрезе государственных услуг.

Одним из важных условий эффективной деятельности учреждения высшего профессионального образования является оптимальная организация его структуры с обоснованным распределением функций и закреплением соответствующих прав и ответственности, т.е. выделение центров ответственности. Это должно быть обязательным условием организации и внедрения системы управленческого учета.

УДК 338. 24

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Дьякова Н.В.

Уральский государственный горный университет

Научно-техническая революция, сыгравшая роль качественного скачка в развитии производительных сил, поставила экономику в зависимость от достижений науки и техники. В экономической науке процесс внедрения новых идей, решений, технологий в производство интерпретируется как превращение потенциальных новшеств в реальные продукты и технологии и опосредуется понятием «инновационная деятельность» в основу которого положен термин «инновация» (англ. innovation — «новшество», «нововведение»), впервые введенный в научный обиход Йозефом Шумпетером, который не только заложил ее системные теоретические основы, но и показал роль нововведений в процессах изменения технологий и управления. Согласно его представлениям, термин «инновация» означает изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности. [1]

Процесс преобразования научного знания в инновацию предстает в виде последовательной цепи событий (стадий), в ходе наступления (завершения) которых

происходит трансформация от идеи до конкретного продукта, технологии, нового подхода к решению различных задач. [2]

Развитию инновационного процесса препятствуют не востребованность новых технологий предприятиями–производителями и обусловленная этим коммерческая незавершенность разработок, малый приток инвестиций, отсутствие ясной нормативной базы, нехватка кадров инновационного менеджмента.

Являясь многопрофильными научно-образовательными учреждениями, сохранившими и приумножившими в сложнейших условиях творческий потенциал своих научных школ, вузы способны: разрабатывать качественно новые технологические решения на основе синтеза научных достижений в различных областях знания; создавать с использованием имеющихся научно-лабораторной и экспериментальной баз наукоемкие высокорентабельные производства, в том числе малые предприятия, обеспечивая их централизованно инжиниринговыми и маркетинговыми услугами; подготавливать в течение двух–трех лет квалифицированные кадры для решения любых научно-технических, организационно-экономических и управленческих задач; привлекать, используя свою деловую репутацию, инвестиции из бюджетных и внебюджетных источников финансирования для создания и внедрения высоких технологий.

Как показывает опыт, именно такой подход определяет тактику преобразования вуза в инновационный университет – «адаптивный к требованиям внешней среды, функционирующий и интенсивно развивающийся научно-образовательный комплекс, деятельность которого ориентирована на удовлетворение потребительского спроса основных отечественных и зарубежных профильных рынков и получение максимальной прибыли, направляемой для повышения потенциала возможностей сохранения своей академической сущности, своеобразия и индивидуальности, моральной и интеллектуальной независимости» [3]. Экспликация отражает сформировавшееся в современной науке представление о сущности и специфике инновационного университета, где превалирует отношение к научно-образовательному продукту как товару, подверженному влиянию законов рынка и характеризующемуся наличием спроса и конечной стоимости, предполагающей прибыль.

Стратегическую базу развития инновационной деятельности современного вуза должны составлять перспективные технологии, опережающие мировой уровень не менее чем на 3 – 5 лет, так как при таком условии может быть исключена опасность морального устаревания инновации на стадии ее разработки и внедрения, а жизненный цикл инновации, т.е. время востребованности на рынке новых технологий, – не менее 5 – 6 лет после завершения комплекса исследований, подтверждающих ее техническую и производственную реализуемость, что предопределяет экспортную перспективность разработок, а также возможность коммерческой реализации фрагментов проекта, в особенности объектов интеллектуальной собственности на начальных этапах его выполнения.

Успешная реализация инноваций, помимо высокого научного уровня, определяется оптимизацией процесса коммерциализации научно-технических достижений в условиях рыночной экономики и диктует необходимость исследования финансовых взаимодействий по направлениям:

- «Разработчик – Интеллектуальный продукт высокого уровня – Инвестиции»;
- «Производитель – Реальная продукция высокого качества – Прибыль»;
- «Потребитель – Максимальное удовлетворение технологических требований – Экономический эффект». [4]

При осуществлении финансовых взаимодействий в системе «*Производитель – Конкурент – Потребитель*» должно выполняться необходимое условие: применение нового вида продукции создает у потребителя реальный экономический эффект, достигаемый за счет повышения производительности труда, снижения затрат на материалы, энергопотребление, различные виды ремонтов и т.п.

Как известно, «*Потребитель*» и «*Производитель*» являются ключевыми субъектами рынка, определяющими условия его формирования и развития, в том числе на основе внедрения инноваций.

Тем не менее «*Разработчик*» может и должен оказывать информационное воздействие на обоих субъектов рынка путем обоснования необходимых путей совершенствования продукции в системе «научно-техническая прибыль – Экономический эффект».

Технико-экономические и финансово-экономические показатели процесса «Наука – Производство – Рынок» во всех компонентах взаимосвязаны и должны строиться на определяющем принципе – материальной заинтересованности всех участников создания, производства и внедрения продукции высокого уровня (научно-технических услуг) в ее долговременном выпуске и потреблении.

Система эффективности и коммерческой реализуемости инновационного интеллектуального продукта является основой для привлечения инвестиций с точки зрения информационно-экономического анализа.

На базе инновационных университетов может быть выстроена инновационная триада, включающая в себя образовательную, научно-исследовательскую и производственно-внедренческую компоненты. Главное здесь – участие в единой цепочке: *Создание – Трансферт – Внедрение инновационного процесса* с отлаженными обратными связями и, следовательно, возможностью быстрой реакции на любые изменения в сфере новых научных достижений, на рынках новых технологий, в сферах изменения потребительского спроса и инноваций в образовательном процессе.

Исследования показывают, что принципы развития инновационного образования применимы и для трансформации всей социально-экономической сферы общества на инновационный путь. Разработки методологических основ инновационной экономики должны опираться на концептуальные положения национальной инновационной системы как одну из ведущих концепций теории и практики инновационного развития, а также механизм осуществления научно-технической и инновационной политики государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капиталов, кредита, процента и цикла конъюнктуры). — М.: Директ-Медиа, 2007. — С. 12.
2. Драчик Н.В. Сущность инновационной деятельности и ее значение для развития современной экономики // Проблемы современной экономики. — 2013. — № . — С. 73.
3. Орлова Е.А. Университеты инновационного типа // Экономические науки. — 2008. — № 10. — С. 437– 440. — С. — 438.
4. Карабасов Ю.С., Л.В. Кожитов, Д.В. Ливанов, Криштул А.Ю. Формирование инновационного университета в системе «Вуз – Наука – Производство – Рынок» // Высшее образование сегодня. 2003. — № 6. — С. 13 – 19. — С. 14.

УДК 656.073

ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ЭКОНОМИКУ РЕГИОНОВ

Крючкова М.В, Соколова О.Г.

Научный руководитель О.Г. Соколова, доцент
Уральский государственный горный университет

Развитие рыночных отношений в России ставит новые задачи перед экономикой страны, в частности, в области транспортной логистики, которая в перспективе должна адекватно удовлетворять потребности организаций в грузовых перевозках и успешно конкурировать на мировых рынках. Мировой опыт показывает, что рост экономики приводит к значительному увеличению объемов товародвижения и, соответственно, грузовых потоков, как внутренних, так и международных, в том числе транзитных. Практика использования транспортно-логистических систем в развитых капиталистических странах приводит к сокращению расходов на 7 – 20%, затрат на хранение материальных ресурсов и готовой продукции на 15 – 30%, общих логистических затрат – на 12 – 35 %, кроме того, ускоряется

оборачиваемость материальных ресурсов на 20 – 40% и снижаются запасы продукции на 50 – 200% [1].

Эффективность транспортно-логистических технологий во многом определяется степенью развитости транспортно-логистической инфраструктуры, являющейся в свою очередь основой для инвестиций и экономического развития региона. Построение эффективной транспортно-логистической системы (ТЛС) обеспечивает рост грузопотоков, повышает конкурентоспособность, способствует развитию инноваций и новых кластеров в экономике территорий. Рост инвестиционной привлекательности возможен за счет повышения капитализации региональных кластеров (развитие узловых аэропортов – хабов, центров транспортной логистики и др.); увеличение услуг транспорта – за счет роста транзита с учётом большого транзитного потенциала через регионы РФ.

Свердловская область обладает исключительно выгодным геополитическим положением, основными преимуществами которого является: срединное экономико-географическое расположение, транзитная роль между европейской и азиатской частями страны, расположение на пересечении трансконтинентальных сырьевых товарных, финансовых, трудовых и информационных потоков. Модель региональной транспортно-логистической системы должна учитывать специфику Свердловской области и предусматривать, наряду с функциями распределения товаропотоков, обслуживание экспортных промышленных грузопотоков. Важнейшим элементом транспортно-логистической системы должен стать интермодальный транспортно-логистический центр международного значения (ИМТЛЦ) в Екатеринбурге, обслуживающий международные, межрегиональные связи и транзитные потоки Транссиба, и международный транспортный коридор № 2 с зоной комплексного транспортно-логистического обслуживания радиусом 500 км.

Концепция развития транспортно-логистической системы Свердловской области на период до 2030 г. предусматривает решение следующих задач: обеспечение рационального размещения и оптимизацию взаимодействия объектов ТЛС; увеличение емкости, повышение уровня информатизации и общей эффективности региональной товаропроводящей сети; повышение качества и объема логистических услуг [2].

Для решения поставленных задач необходим комплекс мероприятий инвестиционного и инновационного характера по таким направлениям, как развитие терминально-складского хозяйства и транспортно-логистической инфраструктуры; инфраструктуры грузовых перевозок, с учетом перспективы роста грузопотоков по территории Свердловской области, повышение эффективности и безопасности грузовых перевозок за счет разработки и внедрения новых технологий.

С 2014г. актуализация проблем развития транспортно-логистических комплексов в условиях экономических санкций, импортозамещения и рецессии в региональном аспекте сохранения и развития страны особенно возросла. К спектру данных проблем можно отнести: разукрупнение рынка транспортных услуг (например, более 64% всего грузового автотранспорта РФ зарегистрировано на частных лиц); высокую степень износа подвижного состава; недостатки в информационной поддержке перевозок (степень автоматизации транспортных компаний и транспортно-логистических комплексов по-прежнему недостаточна); сокращение и ликвидацию ряда ремонтных баз и заводов (обслуживание импортного парка теперь часто производится за рубежом). На автотранспорте часто имеет место недогруз автомобилей по грузоподъемности и полезному внутреннему объему кузова; при построении маршрутов перевозок (маятниковых, кольцевых, смешанных) – нерациональные перевозки (необоснованно длинные пути перевозки груза, большие объёмы холостого пробега), приводящие к повышению логистических и транспортных издержек, к дополнительному перегрузу инфраструктуры транспортно-логистических комплексов, дорог, мостов и т.д.

Отдельной большой проблемой развития транспортно-логистических комплексов является недостаточный уровень развития мульти-интермодальных перевозок в регионах РФ, в т.ч. транзитных, сложности в ряде регионов с организацией экспортно-импортных и транзитных перевозок контейнеров с участием нескольких видов транспорта.

Решение вопросов регионального развития транспортно-логистических комплексов могли бы устранить современные информационные системы, однако до сих пор в регионах,

особо удалённых от центра (Сибирь, Крайний Север, Дальний Восток, Крым) существует недостаток информации о таких программных продуктах, хотя они существуют и совершенствуются ещё с начала 2000-х годов. Между тем, эти программы (например, Axelot, TransTrade, АльфаКИТ) позволяют значительно оптимизировать и облегчить перевозочный процесс благодаря автоматизации, упрощению и ускорению операций [3].

Ряд важнейших стратегических проблем РФ может быть решён только при опережающих темпах развития транспортно-логистических комплексов в сравнении с другими отраслями экономики в целях сокращения высокой территориальной дифференциации социально-экономического развития РФ, роста показателей транспортно-логистических комплексов за счет «высокопередельных» секторов и развития логистических центров, особенно мультимодальных. Реализация же концепции развития транспортно-логистической системы Свердловской области позволит интегрироваться в международную транспортно-логистическую систему и предоставлять качественные услуги добавленной стоимости. Кроме того, экономический рост регионов может происходить через создание в них транспортно-логистических узлов, интеграцию всех видов транспорта с выходом на синергетический эффект при управлении грузопотоками через логистический центр.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ли, В.А., Аверина, Л.М. Опыт формирования транспортно-логистической системы региона (на примере Свердловской области) // при поддержке УрО РАН, проект № 09С61003.
2. Концепция развития транспортно-логистической системы Свердловской области на 2009-2015 годы (с перспективой до 2030 года). Постановление Правительства Свердловской области от 31 декабря 2008 г. №1458-ПП [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.myshared.ru/slide/130216/>
3. Развитие транспортного комплекса Свердловской области: стратегические приоритеты // Мой выбор – моя профессия. № 2. 2013. С. 4-7 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://szn.gossaas.ru/uploads/document/126/vestnik--2.pdf>

УДК.65.01

ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Моор И.А. Бабченко Е.А.
Уральский государственный горный университет

На сегодняшний день многие компании стремятся внедрить современные методы управления проектами. Не смотря на то, что большинство реализуемых проектов ориентированны на инновации и инвестиции, никак не касаясь основной деятельности предприятия, для некоторых видов бизнеса система управления проектами может стать основополагающим принципом ведения деятельности предприятия.

Понятие «проект» можно трактовать как комплекс различных действий, предпринимаемых для достижения необходимых конкретных результатов, ограниченный рамками времени и бюджета. Проект по сути своей является сложной системой, элементами которой необходимо грамотно управлять.

Из этого следует понятие «Управление проектами»:

Управление проектами - в соответствии с определением национальным стандартом ANSI PMBOK — область деятельности, в ходе которой определяются и достигаются четкие цели проекта при балансировании между объёмом работ, ресурсами (такими как деньги, труд, материалы, энергия, пространство и др.), временем, качеством и рисками. Ключевым фактором успеха проектного управления является наличие чёткого заранее определённого плана,

минимизации рисков и отклонений от плана, эффективного управления изменениями (в отличие от процессного, функционального управления, управления уровнем услуг).

Система руководства проектом обеспечивает структуру для запуска и осуществления проектных операций в пределах организации-учредителя. Хорошая система умело сочетает нужные потребности и организации-учредителя, и проекта, определяя взаимодействие между проектом и организацией учредителем относительно полномочий и распределения ресурсов. Итогом становится интеграция результатов проекта в основную работу.

Многие организации испытывают огромные трудности, создавая систему для организации проектов и одновременно управляя текущей деятельностью. Одна из главных причин таких трудностей заключается в противоречиях между проектами и фундаментальными структурными принципами, на которых основаны традиционные компании. Проекты являются уникальными, единичными мероприятиями с вполне определенным началом и концом. Большинство же организаций созданы для эффективного управления непрерывной деятельностью. Эффективность прежде всего достигается путем разделения сложных заданий на простые, повторяющиеся операции по типу сборочного конвейера.

Все организации с точки зрения управления проектами делятся на проектно-ориентированные, то есть ориентированные на внешних клиентов, и проектно-зависимые, использующий проекты для развития своей основной деятельности.

По стандарту PMBOK выделяют следующие типы организационных структур компаний, исполняющих проекты:

1. Функциональная;
2. Матричная:
 - Слабая матричная;
 - Сбалансированная матричная;
 - Сильная матричная;
3. Проектная;
4. Комбинированная;

В Российских реалиях выделяют альтернативные типы организационных структур компании:

1. Выделенная – создается для одного разового проекта, за рамками материнской структуры, после его реализации ликвидируется;
2. Управление по проектам – для регулярного осуществления проектов, более глубокая взаимосвязь с материнской структурой чем при выделенной структуре;
3. Всеобщее управление проектами – если деятельность материнской организации полностью состоит из деятельности по управлению проектами;
4. Двойственную – если в управлении проектом принимают равное участие две организации ;
5. Сложную – при участии в проекте более двух организаций. Делится на 3 типа – по ответственности за управление, управляет либо заказчик, либо генеральный подрядчик, либо управляющая фирма;

Выделенные структуры, управление по проектам и всеобщее управление проектами применяются в тех случаях, когда:

– Генеральным подрядчиком проекта является одна организация, которая берет на себя все функции управления и основную часть работ по реализации проекта;

– Заказчиком, генеральным подрядчиком и инвестором является одна организация;

Двойственная организационная структура применяется в тех случаях, когда:

– Заказчик и генеральный подрядчик проекта принимают равное участие в процессе принятия решений или выполняют работы одинаковой важности;

– Существуют два инвестора или инициатора проекта, одинаково заинтересованные в результатах проекта и принимающие равное участие в реализации проекта

Система взаимоотношений участников проекта накладывает жесткие ограничения на организационную структуру управления проектом. На нее влияют все организационные решения, принятые в рамках организационных структур управления участников проекта, особенно при разработке и реализации в рамках одной материнской компании. Структура этой

организации определяет организационные отношения в проектной структуре. Поэтому при выборе и дальнейшей разработке организационной структуры управления проектом следует особенно учитывать принцип соответствия системе взаимоотношений участников как принцип соответствия организационному контексту, который определяет не только внутренние решения по организационной структуре управления проектом, но и решения по взаимодействию проекта с материнской организацией. Важно помнить, лучшая система управления уравнивает потребности проекта с потребностями самой организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Управление проектами: учебник: пер. с англ. Пятого, доп, перераб. Изд. /Эрик У.Ларсон, Клиффиорд Ф Грей; [пер. В.В. Дедюхин] –М.: Издательство «Дело и сервис», 2013.-784с.
2. Управление проектами в компании: методология, технологии, практика: учебник А.Ю. Соолятэ.- Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012-816с.
3. Управление проектами: справочник для профессионалов/ [Цветков А.В. и др.]; под ред. В.Д. Шапиро. – 2-е изд. Перераб и доп. М.: Издательство «Омега-Л», 2010 -1276с.

УДК 65.01

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Моор И.А. Смольников А.А.

Уральский государственный горный университет

В настоящее время основным условием стабильного функционирования на рынке любого предприятия является совершенствование методов управления. Один из инструментов совершенствования систем управления предприятием – внедрение информационных систем, которое позволяет организовать эффективное планирование всей хозяйственной и финансовой деятельности и, как следствие, повысить рентабельность предприятия на 5-15%; снизить риски за счет оперативного получения информации обо всех бизнес-процессах предприятия, за счет своевременного принятия решений и т.д.

Информационная система – это взаимосвязанная совокупность средств, методов и персонала, используемых для хранения, обработки и выдачи информации для достижения цели управления.[2]



Рисунок 1. Информационная система

Структура любой информационной системы может быть представлена совокупностью обеспечивающих подсистем. Среди этих подсистем обычно выделяют информационное, техническое, математическое, программное, организационное и правовое обеспечение.

Назначение подсистемы информационного обеспечения состоит в своевременном формировании и выдаче достоверной информации для принятия управленческих решений.

Принимая решение о комплексной информатизации предприятия, необходимо оценить предполагаемую эффективность информационной системы (ИС), которую в первом приближении можно определить как разницу между совокупным доходом от использования ИС и затратами на ИС в течение ее жизненного цикла. Однако при принятии решения о внедрении ИС можно только приблизительно оценить совокупный доход, основываясь на практике внедрения аналогичных ИС. Это связано прежде всего с тем, что на этапе внедрения ИС, а тем более на этапе принятия решения об автоматизации бизнес-процессов, практически невозможно определить экономический эффект в денежном выражении. Именно поэтому на данных этапах необходимо говорить только о прогнозных показателях, как правило качественных, тем более если речь идет о некоммерческих предприятиях.

Основными факторами, обуславливающими эффективность ИС, являются:

- повышение функциональных характеристик и качества выпускаемой продукции;
- улучшение обслуживания клиентов;
- снижение операционных расходов;
- улучшение использования активов.

Если предположить, что предприятие располагает неограниченными финансовыми ресурсами, первые три задачи могут быть решены без особых проблем. В то же время четвертая задача – улучшение использования активов – это именно та область, в которой можно обнаружить огромное количество скрытых резервов и возможностей.

Так, например, при внедрении ИС, поддерживающих методологию MRP II, были получены следующие результаты [3]:

Снижение уровня запасов (включая материалы, незавершенное производство, готовую продукцию) – в среднем на 17%;

Улучшение обслуживания клиентов (повышение доли своевременных поставок) – в среднем на 16%;

Повышение производительности – в среднем на 10%;

Снижение себестоимости закупаемых материальных ресурсов – в среднем на 7%.

Таким образом, для того чтобы определить эффективность внедряемой ИС для конкретного предприятия, необходимо определить систему показателей эффективности автоматизируемых бизнес-процессов и провести их прогнозную оценку. Система показателей разрабатывается индивидуально для каждого бизнес-процесса. В качестве показателей могут использоваться как количественные, так и качественные характеристики бизнес-процесса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-vnedreniya-informatsionnyh-sistem>
2. <http://www.yaklass.ru/materiali?mode=cht&ctid=455>
3. Питеркин С.В., Оладов Н.А., Исаев Д.В. «Точно вовремя» для России. Практика применения ERP-систем. – М.: Альпина Паблишер.2003.- 368 с.

УДК 331

ОЦЕНКА УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

Смирных К. А. Логвиненко О.А.

Уральский государственный горный университет

Безработица - наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу.

Уровень безработицы - одна из самых главных характеристик, описывающая экономику страны или региона. Практически всегда считается, что чем выше уровень безработицы, тем хуже экономическая ситуация и ниже уровень жизни населения.

Первой и самой главной причиной возникновения безработицы является превышение уровня спроса на рабочие места над предложением на рынке труда, проще говоря, желающих работать гораздо больше, чем рабочих мест для них. Следует отметить, что здесь очень важен фактор предложения рабочих мест, подходящих для конкретного специалиста по уровню предлагаемой заработной платы, условиям труда, социальной защиты и организации рабочего места. Существует ряд безработных граждан, которые слишком высоко ценят свои рабочие способности, а значит, долгое время добровольно остаются в разряде таковых.

Основные факторы, влияющие на возникновение безработицы:

- 1) обширность территории государства;
- 2) природно-климатические условия в стране;
- 3) структура экономики;
- 4) уровень развития промышленности;
- 5) существование определенных отраслей производства;
- 6) поддерживаемая численность персонала в организациях;
- 7) национальные традиции;
- 8) политическое устройство общества;
- 9) уровень экономического развития (застой, спад, кризис, подъем);
- 10) отношение государства к безработным (социальная защита, регистрация безработных на бирже и периодический анализ ситуации на рынке труда) и др.

На современном этапе развития Российской экономики, одной из наиболее широкомасштабных является проблема безработицы. Безработица наносит немалый урон жизненным интересам людей, не давая им приложить свои умения в том роде деятельности, в котором человек может наибольшим образом проявить себя и, что самое главное, резко ухудшая материальное положение семей безработных, способствуя росту преступности и заболеваемости.

Международной организацией труда безработица определяется как наличие контингента лиц старше определенного возраста, не имеющих работы, пригодных в настоящее время к работе и ищущих работу в рассматриваемый период [1, Стр. 553].

Согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. [5]

Переходя непосредственно к динамике безработицы в России, следует отметить, что уровень безработицы в декабре 2012 составил 5,28%, снизившись на 0,13% по сравнению с ноябрем 2012, когда уровень безработицы составлял 5,41%, и на 0,82% по сравнению с декабрем 2011, когда безработица составляла 6,10%. [4]

Численность в декабре 2012 экономически активного населения составила 75 313 000. Изменение составило -229 000 (-0,30%) по сравнению с ноябрем 2012 (75 542 000) и -287 000 (-0,38%) по сравнению с декабрем 2011 (75 600 000). [4]

Численность официально зарегистрированных безработных в декабре 2012г. выросла по сравнению с ноябрем 2012г. на 4,7% и достигла 1,065 млн. человек. В сравнении с декабрем 2011г. этот показатель снизился на 17,2%. [4]

Из общего числа экономически активного населения 71 335 000 были трудоустроены, и численность трудоустроенных людей изменилась на -122 000 (-0,17%) по сравнению с ноябрем 2012, когда было 71 457 000 занятых людей, и на 335 000 (0,47%) по сравнению с декабрем 2011, когда 71 000 000 людей имело работу.[4]

Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации в среднем за год (в процентах) представлен в табл. 1. [2]

Таблица 1 - Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации

Субъект РФ	2010	2011	2012	2013	2014	2015-2016
Центральный ФО	4,6	4,1	3,1	3,3	3,1	3,6
Северо-Западный ФО	5,9	5,1	4,0	4,3	4,1	4,9
Южный ФО	7,6	7,0	6,2	6,5	6,2	6,6

Северо-Кавказский ФО	16,5	14,5	13,1	13,0	11,2	11,7
Приволжский ФО	7,6	6,5	5,3	4,9	4,5	5,0
Уральский ФО	8,0	6,8	6,0	5,7	5,8	6,5
Дальневосточный ФО	8,6	7,4	6,7	6,5	6,4	6,1
Сибирский ФО	8,7	8,1	7,1	7,2	7,0	8,6

Очевидно, что за 5 лет произошли значительные изменения в динамике безработицы, уровень которой колебался, увеличиваясь и снижаясь, время от времени.

Для разных типов безработицы, поскольку они обусловлены разными причинами, используются разные меры.

Общими для всех типов безработицы являются такие меры как:

- выплата пособий по безработице;
- создание служб занятости (бюро по трудоустройству).

Специфическими мерами для борьбы с фрикционной безработицей выступают:

- усовершенствование системы сбора и предоставления информации о наличии свободных рабочих мест;

- создание специальных служб для этих целей.

Для борьбы со структурной безработицей используются такие меры как:

- создание государственных служб и учреждений по переподготовке и переквалификации;

- помощь частным службам такого типа.

Основными средствами борьбы с циклической безработицей являются:

- проведение антициклической политики, направленной на недопущение глубоких спадов производства и, следовательно, массовой безработицы;

- создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики.

Необходимо максимально полно реализовать возможности государственной политики занятости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральная служба государственной статистики
2. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/
3. Борисова Е. К.- Безработица и ее динамика в России <http://elibrary.ru/item.asp?id=18977673>
4. уровень-безработицы.рф
5. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 28 июля 2012 года). [1, гл. 1, ст. 3]

УДК. 331

ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА

Хайрулина Я.Р. Моор И.А.

Уральский государственный горный университет

Проблема планирования трудовой карьеры в настоящее время является одной из самых актуальных в теории и практике управления персоналом. Это связано с тем, что лишь с недавнего времени в системе управления персоналом уделяется серьезное внимание путям, по которым идет продвижение, и типу планирования, который требуется для достижения определенных целей.

Трудовая карьера – это продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, его профессиональные перемещения, смена видов

работ на пути к достижению успеха на служебном поприще, который выражается каждый раз в занятии более престижными видами труда, более высокой оплате, большей служебной ответственности и власти.

Планирование и контроль карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения необходимо организовать его планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

По данным Исследовательского центра рекрутингового портала Superjob.ru, планирование карьеры считает необходимым большинство экономически активных россиян (77%).

Компания BeginGroup совместно с издательским домом "Секрет фирмы" провели исследование на тему планирования карьеры в компаниях, работающих в России. Его итоги показали, что в половине компаний, принявших участие в опросе, планирование карьеры существует, однако четко прописанных правил и схем для этого не разработано. В 35% компаний действуют четкие правила карьерного планирования, которые известны всем сотрудникам, и лишь 15% компаний карьерное планирование не практикуют, причем 8% намерены ввести его в ближайшем будущем.

Среди критериев, на которых основывается планирование карьеры, наиболее часто респонденты упоминали "достижения и результаты работы" (88%), 70% отметили уровень компетенций сотрудника, 49% - личностные характеристики. Также среди значимых критериев - лояльность к компании и стаж работы в ней (37 и 28% соответственно). Почти половина компаний (48%) планируют карьеру сотрудников сроком на один год. 26% организаций предпочитают строить планы развития карьеры для своих сотрудников на период от года до пяти лет. Планирование карьеры для разных групп сотрудников различается в 63% компаний. 37% участников опроса заявили о том, что схемы планирования карьеры в их компании для разных групп сотрудников идентичны. Значительное число респондентов (46%) отметили, что повышение нового сотрудника в их компании возможно в первые полгода его работы. В 45% опрошенных компаний повышение возможно в период от полугода до года и лишь в 9% - спустя год и более. Одной из важнейших проблем при планировании карьеры является согласование интересов сотрудника и организации.

План карьеры составляется с учетом того, что оптимальное время нахождения специалиста на одной должности может быть в пределах 4-5 лет.

По истечении 4-5-летнего срока пребывания в должности необходимо сделать так, чтобы создать для сотрудника новые условия работы и вернуть его на стадию адаптации. В противном случае у человека может снижаться интерес к своему профессиональному развитию, не исключается понижение заинтересованности в процессе и результатах труда, а также и профессиональная деградация.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер). Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования, представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные мероприятия по планированию карьеры

Субъект планирования	Мероприятия по планированию карьеры
Сотрудник	Первичная ориентация и выбор профессии Выбор организации и должность Ориентация в организации Оценка перспективы и проектирования роста Реализация роста
Менеджер по персоналу	Оценка при приеме на работу Определение на рабочее место Оценка труда и потенциала сотрудников Отбор в резерв

	Дополнительная подготовка Программа работы с резервом Продвижение Новый цикл планирования
Непосредственный руководитель	Оценка результатов труда Оценка мотивации Организация профессионального развития Предложения по стимулированию Предложение по росту

Таким образом, планирование трудовой карьеры позволит достичь преданности работника интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей человека.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ануфриева И.Ю. Управление карьерой как фактор конкурентоспособности персонала(www.eLIBRARY.RU)
2. Литвинова Н.В. Планирование трудовой карьеры персонала (www.eLIBRARY.RU)
3. Невская Л.В. Карьерный рост как взаимная ответственность сотрудников и организации(www.eLIBRARY.RU)
4. Сидорова Д.Г. Основные факторы, влияющие на развитие карьеры и продвижение по карьерной лестнице (www.eLIBRARY.RU)

УДК 65.01

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Моор И.А. Едапин А.С.
Уральский государственный горный университет

Организационная структура – совокупность подразделений организации и их взаимосвязей, в рамках которой между подразделениями распределяются управленческие задачи, определяются полномочия и ответственность руководителей и должностных лиц.

Критерием наиболее популярной типологии организационных структур является распределение ответственности (способ группирования ответственности).

- иерархическая;
- линейная;
- линейно-штабная;
- функциональная;
- упрощённая матричная;
- сбалансированная матричная;
- усиленная матричная;
- проектная;
- процессная;
- дивизиональная.

Эффективность– степень реализации целей организации при минимальных, но необходимых затратах. Это – отношение результата деятельности организации к затратам на ее качественное достижение. Эффективность – относительная величина, т.е. результат сравнивается с затратами на его достижение. При этом результаты (Р) и затраты (З) могут быть сопоставимы в различных комбинациях:

- R/Z – результат, полученный на единицу затрат;
- Z/R – удельная величина затрат, приходящаяся на единицу полученного результата;
- $(R-Z)/R$ – удельная величина эффекта, приходящаяся на единицу получаемых результатов.

Эти простые соотношения являются базовыми при разработке показателей эффективности.

Американский экономист Й. Шумпетер ввел понятие статической и динамической эффективности. Статическая эффективность – это эффективность функционирования организации во внешней среде без дополнительного роста. Она характеризует текущее состояние предприятия, т. е. решение вопросов тактики. От статической эффективности зависит конкурентоспособность организации в краткосрочном периоде. Динамическая эффективность – эффективность развития предприятия, которая собственно и обеспечивает его конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Показатели для оценки эффективности организационной структуры делят на 3 группы.

1. Показатели, выражающие конечные результаты деятельности организации, в том числе увеличение объёма производства и прибыли, снижение себестоимости, повышение рентабельности, повышение качества продукции, экономия капитальных вложений, сокращение сроков внедрения новой техники.

2. Показатели, характеризующие организацию процесса управления, в том числе производительность, экономичность, адаптивность, гибкость, оперативность и надёжность.

а) производительность, которая может быть определена как:

- количество произведённой продукции в расчёте на одного работника аппарата управления;

- отношение темпа роста выработки продукции на одного работника аппарата управления к темпу роста выработки на одного работника промышленно-производственного персонала.

б) Экономичность как затраты на функционирование аппарата управления. Экономичность может оцениваться следующими показателями:

- доля затрат на содержание аппарата управления в стоимости реализованной продукции;

- доля затрат на заработную плату работников управленческого персонала в себестоимости продукции;

- доля затрат на содержание управленческого персонала на 1 рубль стоимости реализованной продукции;

- изменение суммы прибыли, приходящейся на одного работника управленческого персонала;

- доля управленческих работников в общей численности промышленно-производственного персонала;

- коэффициент эффективности организационной структуры управления ($Kэ$), который определяют по формуле:

$Kэ = Rп / Зу$, где $Rп$ – конечный результат, полученный от функционирования оргструктуры управления;

$Zу$ – затраты на управление (фонд заработной платы, расходы на содержание помещений, приобретение и ремонт средств оргтехники, приём и передачу управленческой информации);

- эффективность труда аппарата управления, которую рассчитывают по формуле:

$Пауп = В/Чауп$, где $В$ – объём реализованной продукции в стоимостном выражении;

$Чауп$ – численность аппарата управления.

в) гибкость, которая характеризует свойство органов аппарата управления изменять в соответствии с возникающими задачами свои роли в процессе принятия решений. Оценивается в баллах с помощью метода экспертных оценок.

г) надёжность, которая характеризуется безотказным функционированием аппарата управления и определяется с помощью коэффициента надёжности:

$Кнад = 1 - Кн / Кобщ$, где $Кн$ – количество нереализованных решений;

Кобщ – общее количество решений, принятых в подразделении или организации в целом.

3. Показатели, характеризующие рациональность организационной структуры и её технико-организационный уровень:

а) коэффициент звенности определяют по формуле:

$K_{зв} = Пзв ф / Пзв о$, где Пзв ф – количество звеньев существующей оргструктуры;

Пзв о - оптимальное количество звеньев оргструктуры.

б) коэффициент дублирования функций определяют по формуле:

$K_{д} = K_{оз} / K_{н}$, где Коз – количество работ, закреплённых за несколькими подразделениями;

Кн - нормативное количество работ.

в) степень централизации функций определяют по формуле:

$K_{ц} = Рфц / Рф$, где Рфц – количество принятых решений при выполнении данной функции на верхних уровнях управления;

Рф – общее число принятых решений на всех уровнях управления.

г) коэффициент эффективности использования информации:

$K_{эи} = Дэисп / Д вх$, где Дэисп – количество случаев эффективного использования документа;

Д вх – информация на входе функции согласования.

д) коэффициент уровня управляемости (Ку):

$K_{у} = Уф / Ун$, где Уф – фактическая норма управляемости;

Ун – нормативная норма управляемости.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дорошко С.Е., Самарина Г.П., Николаева А.Г. Методика количественной оценки рисков, коридоров управления, эффективности организаций, отраслей, регионов, стран. Серия: Ноосферная экономика. Спб.: Изд-во "ЭЛМОР", 2014. 301 с.

2. Кальницкая И.В. Анализ эффективности управления организацией // Концепт. – 2013. – Социально-антропологические проблемы информационного общества. Выпуск 1. – ART 64038. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/64038.htm>. – ISSN 2304-120X.

3. Кальницкая И.В. Подходы к оценке эффективности управления организацией // Актуальные вопросы экономических наук: Материалы XII Междунар. науч.-прак. конф. Новосибирск: Изд-во «СИБПРИНТ», 2010. С. 163-167

4. Сайт www.knowledge.allbest.ru

5. Сайт www.ru.wikipedia.org

6. Сайт www.studopedia.ru

УДК 331.5

ХАРАКТЕРИСТИКА ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА

Комарова Н.М.

Научный руководитель – Комарова О.Г., доцент каф. ЭТП
Уральский государственный горный университет

Современный этап развития экономики предопределяет необходимость нового подхода к трактовке сущности и значимости рынка труда, и прежде всего социально-трудовых отношений. Многие современные экономисты трактуют рынок труда с позиций его институциональной природы, что позволяет обосновать выполняемые рынком труда в качестве института функции: экономическую, информационную, стимулирующую, адаптационную, социальную, а также функцию экономии трансакционных издержек.

Понятие «институт» в институциональном анализе имеет много трактовок. Наиболее распространенным является определение, данное Д. Нортеном, определяет «институт» как совокупность норм и правил, по которым осуществляется взаимодействие между субъектами, и механизмов, которые обеспечивают их выполнение. Такие правила, а, следовательно, и сами институты, могут быть формальными и неформальными.

Формальные институты социально-трудовых отношений в литературе подразделяются на следующие группы [1]:

1. Институты трудовой деятельности. Такими институтами признаются: институт передачи прав собственности на услуги труда; институт зарплатообразования, институт охраны труда, институт защиты трудовых прав и институт социального партнерства;

2. Институты трудовой мобильности, а, именно, институт внутрифирменной мобильности, институт межфирменной мобильности, институт внутренней территориальной мобильности, институт международной территориальной мобильности;

3. Институты государственного регулирования социально-трудовых отношений. К такого рода институтам относят институт контроля и институт занятости;

4. Институты развития. Это институт развития трудового потенциала (накопления человеческого капитала), а также институт развития рынка труда.

Функции, которые выполняет каждая группа институтов разнообразны. Институты трудовой деятельности способствуют координации и кооперации действий субъектов социально-трудовых отношений, снижению неопределенности их поведений, трансакционных издержек. Институты трудовой мобильности регламентируют различные виды территориальной мобильности труда, а также мобильность внутри фирмы. Институты государственного регулирования социально-трудовых отношений способствуют перераспределению экономических возможностей и преимуществ, которое достигается благодаря обеспечению надзора и контроля соблюдения работодателями трудового законодательства. Институты развития способствуют формированию правил и процедур профессиональной подготовки и повышению квалификации работников. Важным моментом является то, что именно эти институты способствуют накоплению человеческого капитала.

Функционирование этих институтов в конечном итоге ведет к росту эффективности трудовой деятельности и, как следствие, к повышению производственной эффективности в целом.

Кроме представленной классификации институтов рынка труда по характеру выполняемых ими функций, данные институты можно разделить на группы в зависимости от масштаба субъектов, которых они охватывают [2]:

- мегаэкономические институты;
- макроэкономические институты национальной экономики;
- мезоэкономические институты профессиональных групп;
- микроэкономические институты фирм как основных экономических единиц;
- миниэкономические институты функциональных подразделений предприятия;
- наноэкономические институты действий, операций индивидуальных работников.

Как уже было отмечено, институты играют большую роль в формировании, развитии, сохранении и накоплении человеческого капитала. Большую роль в этом играют внутрифирменные (микроэкономические) институты социально-трудовых отношений. Представляется необходимым включение в состав этих институтов института оценки стоимости человеческого капитала предприятия.

Существует несколько подходов к оценке стоимости человеческого капитала [3]:

1. «индикаторный» подход, который основан на различных натуральных характеристиках человеческого капитала;

2. стоимостной подход (затратный), который учитывает издержки, связанные с формированием человеческого капитала. Данный подход реализуется с помощью двух основных методов стоимостной оценки человеческого капитала:

- ретроспективный – строится на учете прошлых издержек, понесенных при формировании человеческого капитала;

- проспективный – базируется на учете доходов, источником которых человеческому капиталу предстоит послужить;

3. стоимостной (доходный), основанный на учете получаемых от человеческого капитала доходов.

Разнообразие подходов определяет необходимость формирования четких правил и механизмов адекватной и эффективной оценки стоимости как индивидуального человеческого капитала, так и стоимости человеческого капитала всей фирмы, то есть института оценки стоимости человеческого капитала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карпушкина А. Институты социально-трудовых отношений: структурно-функциональный анализ //Человек и труд, 2011, № 1, с. 46-49.
2. Иншаков О.В., Фролов Д.П. Многоуровневая таксономия институтов //Журнал экономической теории, 2013, № 4, с. 86-99.
3. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

УДК 330:330.15

ОТ МОДЕЛИ "ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ" К МОДЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Дроздов А.И.

Научный руководитель Игнатъева М. Н., д.э.н., профессор
Уральский государственный горный университет

Расширение масштабов и спектра воздействий человека на окружающую среду привело к появлению в середине XX в. локальных экологических нарушений. Осознание опасности экологических последствий для человека явилось вехой перехода на модель "охрана окружающей среды", которая признает возможность наращивания мощностей по использованию природных ресурсов и необходимость природоохранной деятельности по ликвидации и компенсации отрицательных последствий. С изменением отношения к экологическим проблемам произошло бурное развитие экологического законодательства, появление практически во всех странах государственных органов по охране окружающей среды, расширение международного сотрудничества в этой сфере и выделение денежных средств на реализацию природоохранных проектов и программ, экологизация проектов, связанных с использованием природного потенциала территорий и размещением производственных сил.

С середины 1970-х годов на государственном уровне получает развитие практика планирования природоохранной деятельности. Начали разрабатываться государственные планы охраны природы, в составе годовых и перспективных народохозяйственных планов стали утверждать задания по охране природы и рациональному природопользованию, разрабатываются территориальные комплексные схемы охраны природы (ТерКСОП), ориентированные на усиление территориального аспекта, преодоление отраслевого ведомственного подхода в вопросах планирования и управления охраной окружающей среды и рациональным природопользованием. Обязательным требованием разработки проектной документации стал раздел по охране природы в котором обычно обосновывался перечень природоохранных мероприятий.

Действенный методический инструментарий, позволяющий выявлять и оценивать весь комплекс антропогенных воздействий и последствий с учетом временных этапов и пространственных масштабов, появился гораздо позже. Только в 1990 г., была принята "Временная инструкция о порядке проведения оценки воздействия на окружающую среду при

разработке технико-экономических обоснований (расчетов) и проектов строительства народохозяйственных объектов и комплексов".

Проявлением экологизации проектов, связанных с освоением природных ресурсов явилось включение инвестиций, требуемых для охраны и восстановления окружающей среды, в экономические расчеты.

Принципиальная схема развития общества осталась прежней, такой же, как и раньше, но с введением достаточно жестких природоохранных требований, что в свою очередь предопределило постановку исследований и разработку методических рекомендаций по оценке экономического ущерба. Ущерб при этом рассматривался как фактор препятствующий достижению конкретной цели развития общества либо замедляющий это достижение.

Как показало время, концепция охраны окружающей среды не обеспечила стабилизации экологической ситуации, что обусловило разработку новой модели развития экономики, получившей название устойчивого развития. У истоков решения данной проблемы стояли представители неправительственной организации - Римского клуба, спонсировавшего подготовку серии докладов по проблематике глобального развития человечества. Термин "Устойчивое развитие" был впервые озвучен на конференции ООН по окружающей среде в Рио-де-Жанейро в 1992 г. Он означает реализацию права на развитие таким образом, чтобы удовлетворять потребности в развитии и сохранении окружающей среды нынешнего и будущего поколений. В большинстве случаев устойчивое развитие рассматривается с позиции обеспечения экоэффективности - экологически сбалансированного решения социально-экономических задач, хотя оно предполагает наличие и второго условия - экосправедливости (справедливые отношения между поколениями и в рамках одного поколения).