

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕГИОНА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Н.В. Агапова
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

В современном обществе две линии развития – экономическая и социальная – тесно переплетаются. Эффективность региональной экономики является главным фактором обеспечения высокого качества жизни населения.

Функционирование и развитие отраслей социальной сферы – ведущий механизм развития человеческого потенциала и повышения качества жизни населения края. Отрасли социальной сферы Красноярского края, несмотря на сохраняющиеся проблемы в материально-техническом, кадровом и финансовом обеспечении, в последние годы имели значительную позитивную динамику показателей деятельности. В стратегической перспективе до 2020 года для эффективного развития отраслей необходимо решить следующие основные задачи: завершить модернизацию сетей бюджетных учреждений в соответствии с принятыми концепциями оказания государственных услуг в современных социально-экономических условиях; обеспечить модернизацию материально-технической базы, технологий и методик работы в соответствии с отраслевыми федеральными требованиями; обеспечить формирование системы и практики приобретения как основных, так и вспомогательных услуг у негосударственных организаций, как коммерческих, так и некоммерческих.

Для преодоления сложившейся ситуации, привлечения и закрепления кадров в районах и городах края будет продолжено повышение заработной платы в отраслях социальной сферы, будут разработаны и реализованы программы обеспечения жильем, включая меры поддержки улучшения жилищных условий и предоставление служебного жилья.

В 2010 году администрация Красноярска многое сделала для улучшения именно социальной сферы. К примеру, тогда были отремонтированы, построены и реконструированы объекты социальной инфраструктуры. Администрация города непрерывно вела работу над решением одной из сложнейших проблем – нехватки мест в детских садах. Еще один немаловажный момент для системы образования – начало строительства школ в новых микрорайонах города. Так же, продолжится капитальный ремонт школ 50–70-х годов постройки. Во всей стране сейчас проходит модернизация сферы здравоохранения. Администрация Красноярска уделила этому вопросу большое внимание. Городские больницы в следующем году ждут большие перемены. Сразу в 16 учреждениях здравоохранения планируется укрепить материально-техническую базу, провести капитальный ремонт. Построена детская поликлиника в мкр. Северном. Планируется постройка жилья для переселения горожан в связи с планируемыми работами по возведению четвертого моста через Енисей.

Важным элементом улучшения качества жизни отдельных категорий граждан является система социальной защиты населения. Социальная защита населения Красноярского края – многопрофильная отрасль, осуществляющая социальную поддержку и социальное обслуживание слабо защищенных групп населения, прежде всего граждан пожилого возраста, лиц с ограниченными возможностями, семей с детьми. На сегодняшний день различные виды социальной поддержки получают более 1,3 млн. граждан. Повышается доступность и качество услуг, создаются условия для роста уровня жизни нетрудоспособных и малоимущих граждан. В крае функционирует 177 учреждений социального обслуживания, в том числе 85 краевых и 92 муниципальных.

Социально-экономическое развитие Красноярского края в ближайшие годы будет характеризоваться сдержанным, но устойчивым ростом.

М.А. Бирючинская, А.В. Шаропатова

Сибирский федеральный университет, инженерно-строительный институт

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА В СТРОИТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

Управление рисками проекта представляет собой деятельность, направленную на оптимизацию взаимодействия проекта с внешней средой в целях минимизации отклонений проекта от ранее поставленных целей. Риск – это потенциальная возможность наступления события, являющегося причиной воздействия на проект, приводящего к отклонениям от ранее поставленных целей, принятых решений. Риски возникают на границе проекта с внешней средой. Факторы риска всегда располагаются за рамками проекта, даже если само негативное событие проявляется внутри проекта.

В фазе разработки строительного проекта управление рисками подразумевает выявление факторов риска, их анализ и количественную оценку, а затем построение управляющих моделей, таких, как дерево рисков и дерево решений. В ходе анализа рисков используются такие методы, как: метод анализа чувствительности; метод Монте-Карло; метод формализованных сценариев метод экспертной оценки рисков; метод дерева решений.

Затем на основе полученных результатов планируются мероприятия позволяющие снизить выявленные риски и таким образом повысить устойчивость всего проекта.

В фазе реализации по мере необходимости происходит реализация мероприятий по снижению рисков. Кроме того, работа по выявлению, оценке анализу рисков продолжается ввиду того, что окружающая среда проекта постоянно находится в состоянии изменений, и то, что ранее представляло собой стабильность, сейчас может выглядеть как источник неопределенности рисков.

К методам, позволяющим снизить риски, в проектном управлении

- распределение / диверсификация рисков между участниками проекта;
 - передача риска (например, страхование);
 - создание резервов (внутреннее страхование или удержание) в случае, если организация, реализующая проект, имеет достаточно средств, чтобы компенсировать возможный ущерб от наступления рискового события. Для этого создается резервный фонд, который в обычном случае составляет 15% от стоимости проекта (зависит от сущности проекта);
 - хеджирование - заключение срочных контрактов и сделок с учетом возможного изменения курсов валют, цен и пр. Основным инструментом в данном случае являются фьючерсы и опционы. Фьючерсный контракт – соглашение между продавцом и покупателем товара и финансового актива и Клиринговой палатой;
 - предоставление гарантий - реализация крупных проектов требует привлечения заемного капитала, в связи с чем собственник проекта должен представить в финансовый институт письменное обязательство третьей стороны оплатить долг в случае отказа заемщика от уплаты;
 - предоставление залогов - продукция проекта может являться залогом при получении кредита на проект. Залог осуществляется в виде уступки прав и другими способами посредством письменного соглашения между кредитором и заемщиком, в котором детализирована зависимость между сроками, условиями займа и заложенным активом;
 - лимитирование - установление предела расходования сумм (продажи, кредита и пр.).
- Используется собственником проекта при продаже продукции проекта в кредит, инвестором - при определении сумм вложений в проект, банком - при выдаче ссуд при заключении договоров овердрафта и пр.

Управление рисками в современных проектах занимает исключительное положение. основополагающие тенденции развития экономики и управления проектами существенно повышают значимость риск-менеджмента.

Проектные предложения по внедрению системы риск-менеджмента в проект:

1. При вхождении в проект проводить due-diligence (экспертизу) проекта с привлечением внешних организаций-специалистов в данной конкретной области: финансовый и налоговый, технический, юридический.

2. Далее следует назначение ответственного лица за выполнение функций по управлению риском.

3. Постоянный мониторинг законодательства в сфере строительства недвижимости, развития, отслеживание обновлений и немедленное реагирование в случае необходимости.

4. Составление, регламентирование и соблюдение постоянного процесса управления рисками проекта:

- Для каждого конкретного проекта составление плана управления рисками (в результате проведения совещаний, мозговых штурмов).

- Идентификация рисков (результат - иерархичная структура рисков).

- Качественный анализ рисков, результатом которого станет обновленный реестр рисков.

- Количественный анализ рисков, результатом которого станет обновленный реестр рисков:

- Планирование реагирования на риски, основным результатом которого станет обновленный план управления рисками:

- перечень рисков, от которых организация уклоняется;

- перечень рисков, которые организация снижает;

- перечень рисков, которые организация передает и принимает;

- методы управления, применяемые к принимаемым рискам;

- методы управления, применяемые к передаваемым рискам;

- план превентивных мероприятий с выделением соответствующих рисков;

- оценка затрат, связанных с реализацией выбранного метода управления (для всех видов рисков);

- величина эффекта от внедрения выбранного метода управления;

- распределение потерь (значения вероятности наступления потерь и возможный размер потерь) до проведения рекомендуемых мероприятий и после их реализации;

- перечень мер и методов покрытия возможных убытков организации.

- Мониторинг и управление рисками, основным результатом которого станет перечень рекомендованных корректирующих предупреждающих действий.

- Определение принципов толерантности к рискам, которые согласуются с целями и ресурсами проекта, а также ожиданиями членов Совета директоров по проекту.

5. На еженедельных совещаниях по проекту обязательно уделять внимание вопросу управления рисками проекта.

6. Включение всех участников команды проекта в процесс управления рисками (по их зонам ответственности).

7. Уделять особенное внимание следующим аспектам, которые могут повлечь за собой наступление рисков событий для проекта:

- вопросы права собственности,

- обременения проекта,

- обновления в законодательстве, которые могут повлечь за собой наступление рисков событий,

- наличие исходно-разрешительной документации,

- сроки получения различной исходно-разрешительной документации согласований,

- финансовые аспекты реализации проекта

- маркетинговые исследования рынка недвижимости и пр.

8. Установление верхнего порога, лимита на суммы и виды рисков, которые можно допустить или сохранить (то есть покрыть при формировании фондов самострахования).

9. Постоянное совершенствование комплекса методов управления рисками.

Результатом данных мер должно стать обеспечение такого управления рисками, при котором основная деятельность по проекту будет осуществляться с высокой устойчивостью и надежностью от внутренних и внешних видов рисков.

Н.В. Борисенко
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ

На сегодняшний день Красноярский край сохраняет ведущие позиции в Сибирском федеральном округе по численности экономически активного населения (1557 тыс. чел.) и уровню экономической активности населения (в 2011 г. ее уровень в крае составил – 68,2%, в СФО – 67%). Вместе с тем уже сегодня экономика края испытывает дефицит квалифицированных трудовых ресурсов, который в условиях интенсивного роста экономики края при сохранении тенденций депопуляции, стабилизации уровня миграционного прироста и сохранении существующего уровня производительности труда будет только нарастать.

Показателем высокой востребованности трудовых ресурсов в крае является тот факт, что на протяжении последних четырех лет уровень общей безработицы в крае ниже, чем в среднем по Сибирскому федеральному округу, а начиная с 2010 года, стал ниже, чем в среднем по России и самым низким в СФО – 6,1%.

Количество безработных в Красноярском крае по состоянию на 31 декабря 2012 года составило 24,4 тысячи человек. По заявлению руководителя регионального агентства занятости Виктора Новикова, это самый низкий уровень количества безработных за последние 19 лет. Уровень безработицы также понизился до показателя 1993 года и составил 1,6%.

По итогам 2012 года отмечают положительную тенденцию на рынке труда Красноярского края. Прежде всего, происходит существенное снижение числа высвобождений работников с предприятий. В 2012 году было запланировано высвобождение порядка 16 тысяч человек, по факту произошло высвобождение 6 тысяч человек. Для сравнения, в 2011 году сокращены и уволены были более 11 тысяч человек. Кроме того, в связи с динамичным развитием экономики края, увеличивается количество вакансий, поданных в региональную службу занятости. На сегодняшний день службой учтено более 22 тысяч вакансий. К счастью, на учете мало кто застаивается, в большинстве случаев быстро подыскиваются варианты трудоустройства.

Краевое агентство занятости добилось особых успехов в трудоустройстве инвалидов. За прошедший год специалисты ведомства помогли найти работу в 57% случаев от всех заявлений соискателей, притом, что общероссийский показатель составляет всего 35%.

Правительство России также установило размеры пособия по безработице на 2013 год. Минимальная величина составила 850 рублей, максимальная — 4 900 рублей. Размер пособия зависит от районного коэффициента, на территории нашего субъекта федерации с учётом указанного коэффициента минимальная и максимальная величины составляют 1 020 рублей и 5 880 соответственно.

Право на получение пособия имеют люди, обратившиеся в службу занятости и признанные безработными. Решение выносится на 11 день с момента обращения — в случае, если служба занятости не смогла человека трудоустроить. Но если в этот «промежуточный» период он сам отказывается от двух и более вариантов подходящей работы, то не получит указанный статус и, соответственно, пособия. При этом в качестве ищущего работу человек может состоять на учёте сколь угодно долго, специалисты будут с ним работать, подбирать варианты трудоустройства.

Пособие по безработице — не средства, на которые безработный должен выживать, а финансовая поддержка в период, когда он ищет работу. А работа в Красноярске есть, её находит тот, кто использует все возможные способы поиска. Если профессия действительно не востребована на рынке труда и нет вариантов для трудоустройства, предлагается пройти профессиональное обучение, переобучение или повышение квалификации. Это бесплатно, кроме того, в этот период безработным гражданам выплачивается стипендия.

И.Г. Валькевич
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В демографической ситуации Красноярского края за последнее десятилетие произошли глубокие изменения — край из региона с устойчивым расширенным воспроизводством населения превратился в регион устойчивой депопуляции. Численность занятых в экономике края в 2003 году составила 1443,1 тыс. человек, что на 1 % больше 2000 года. Продолжающиеся «межотраслевые переливы» рабочей силы способствовали росту удельного веса занятых в сфере услуг. К концу 2003 года статус безработного имели 56,5 тыс. человек (в 2000 году — 41,8 тыс. человек). В 2003 году по краю уровень безработицы по отношению к экономически активному населению составил 3,6 % (в 2000 году — 2,7 %).

Красноярский край по-прежнему удерживает ведущие позиции среди субъектов Российской Федерации по уровню средней заработной платы и денежным доходам в расчете на душу населения.

Между отраслями экономики усиливается дифференциация заработной платы: в 2003 году величина заработной платы в цветной металлургии превысила среднюю зарплату в сельском хозяйстве и легкой промышленности в 9 раз. За период с 2000 по 2003 год отношение среднедушевых денежных доходов населения к величине прожиточного минимума снизилось с 2,7 до 2,2 раз, а отношение среднемесячной заработной платы к величине прожиточного минимума — с 3,4 до 3,0 раз. В 2003 году при росте номинальной средней заработной платы в действующих ценах на 17,8 %, реальная заработная плата уменьшилась на 1,7 %. Еще одним негативным фактором является большое расслоение населения края по уровню доходов — при относительно высоких значениях среднедушевых денежных доходов более 25 % населения края живет за чертой бедности.

Барьером социального развития служит не только слабая инфраструктурная освоенность территории края, не менее сложны проблемы качества жизни и человеческого потенциала. Прежде всего, это касается состояния здоровья населения. Ожидаемая продолжительность жизни населения Красноярского края (63,1 года) на 2 года ниже средней по стране. Присоединение автономных округов усугубило социальное неблагополучие, ведь продолжительность жизни их населения еще ниже, особенно сельских мужчин (50 лет на Таймыре и менее 54 лет в Эвенкии). Среди сельского населения округов высока доля коренных малочисленных народов Севера, для которых нужна специальная политика социально-экономической поддержки, а такая политика весьма затратная.

Помимо низкой ожидаемой продолжительности жизни, в худшую сторону отличаются показатели состояния здоровья детей. Младенческая смертность (в возрасте до 1 года) в Красноярском крае имеет тенденцию к снижению. В 2008 году в регионе продолжилось снижение МС, и впервые в истории его показатель опустился ниже уровня 10%. В структуре причин младенческой смертности в крае первое место принадлежит отдельным состояниям, возникающим в перинатальном периоде, на втором месте врожденные аномалии, на третьем месте внешние причины смерти – травмы и отравления. Основной причиной смертности детей в возрасте до 1 года были и остаются состояния, возникающие в перинатальном периоде, тесно связанные с состоянием здоровья матери. В городской и сельской местности также отмечается снижение уровня младенческой смертности, но детская смертность в сельской местности значительно выше, чем в городе и в целом по краю.

По показателям обеспеченности медицинскими услугами край практически не отличается от среднероссийского уровня, но это слабо влияет на показатели здоровья, поскольку доступность услуг для жителей очень разная.

Сильная внутрирегиональная дифференциация характерна не только для показателей здравоохранения, но и для всей социальной сферы. Это следствие слабой заселенности и сложившейся сети учреждений обслуживания.

Уровень образования населения края ниже среднего по стране. Для всего населения старше 15 лет различия в уровне образования менее заметны, так как население края моложе.

Состояние системы образования, оцениваемое по традиционным индикаторам, также близко или даже лучше средних показателей по стране, но за этим скрываются сильные внутренние различия. Структура профессионального образования в крае унаследовала от прошлого индустриальную ориентацию.

По численности учащихся в средних и начальных профессиональных учебных заведениях в расчете на 10 тыс. населения край опережает средние показатели по стране.

В автономных округах сохраняется система интернатов при большинстве школ для обучения детей, родители которых живут в отдаленных стойбищах. Однако коренные народы все более возвращаются к традиционным промыслам, и их дети нерегулярно посещают школу, что впоследствии создает проблемы социализации. Для роста профессиональной подготовки молодежи администрация Эвенкийского АО проводила в последние годы политику оплаты обучения в вузах других регионов, но с уходом "ЮКОСа" эта политика была свернута.

Телефонизация, как городская, так и сельская, заметно отстает от большинства регионов страны, а по охвату населения сотовой связью (11% в 2003 г.) Красноярский край уступал в Сибирском ФО только более инновативным Новосибирской и Томской областям. Высокий уровень телефонизации северных округов унаследован от советских времен.

Жилищная обеспеченность в крае также соответствует средней по стране, а в Эвенкии из-за массового оттока населения она стала одной из самых высоких в России. Но по уровню благоустройства жилищного фонда все три субъекта отстают от среднего уровня, особенно Эвенкия, где отсутствуют практически все коммунальные удобства, за исключением центрального отопления (73,1% жилищного фонда). Обеспеченность жильем — один из немногих показателей, по которому внутрирегиональное неравенство достаточно сглажено, и север мало отличается от юга. Причиной сглаживающего эффекта стало не жилищное строительство, а депопуляция села и отток населения из северных районов. При этом благоустроенность жилищного фонда в разрезе городских и сельских поселений остается предельно дифференцированной.

Таким образом, существуют социальные преимущества края: более высокие доходы населения, обеспечиваемые экспортными отраслями экономики; повышенная экономическая активность, обусловленная сохранением более молодой возрастной структуры населения; близкие к средним по стране показатели обеспеченности основными социальными услугами, активная региональная и инвестиционная политика властей.

Социальные проблемы края: сверхконцентрация экономики в крупных центрах; повышенная безработица, обусловленная ростом экономики за счет нетрудоёмких экспортных отраслей; сильное отраслевое, территориальное и гендерное неравенство заработной платы; низкий размер пенсий; сочетание депопуляции и миграционного оттока; худшее состояние здоровья населения; более низкий уровень образования занятого населения; слаборазвитость сети городов — местных центров и обширность периферийной зоны, что снижает доступность социальных услуг для населения.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Экономика России имеет достаточный потенциал для поступательного развития. Страна обладает 6% мировых запасов нефти, почти четвертью мировых запасов газа, около 10% воды, 8% пахотных земель и 23% мирового лесного массива. Имея 2% мирового населения Земли, Россия занимает 25-е место (из 139) по количественным параметрам образования (впереди других стран БРИК), а по размеру внутреннего рынка – 8-е место в мире.

Российская экономика после резкого (более глубокого, чем в других сегментах глобальной экономики) спада в 2008-2009 гг. вошла в режим роста с темпом примерно 4% в год. В России уже длительное время наблюдается весьма позитивная динамика многих важных фундаментальных макроэкономических характеристик. После периода высокой инфляции с двузначным темпом прироста в 2001-2008 гг. мы уже третий год имеем рост потребительских цен (декабрь к декабрю) заметно ниже 10%. В то же время в 2009-2011 гг. экономика нашей страны растет с темпом около 4% в год. Уровень внешнего долга (около 35 млрд. долларов) и госдолга в целом (примерно 150 млрд. долларов или менее 10% ВВП), так же как и закредитованность российской экономики (объем корпоративного долга около 500 млрд. долларов с удлинившимися по сравнению с 2008 г. сроками погашения) сейчас у нас весьма низкие по теперешним мировым меркам. Золотовалютные резервы ЦБР около 550 млрд. долларов. Дефицит федерального бюджета в текущем году, по опубликованным Минфином России 3 октября данным, составит менее 30 млрд. рублей, т.е. всего лишь 0,1% ВВП.

Однако за всем этим внешним благополучием кроются очень и очень серьезные проблемы, копившиеся не один год и даже не одно десятилетие.

Это, во-первых, структурные диспропорции. Наличие собственных природных богатств уже давно превратилось из нашего конкурентного преимущества на мировом рынке в тормоз экономического прогресса, сделав возможной сырьевую ориентацию отечественной экономики. В так называемые «тучные» 2000-е годы доля обрабатывающих отраслей в промышленном производстве у нас не только не выросла, но и сократилась. В 2010 г. топливно-энергетический комплекс обеспечил почти треть валового внутреннего продукта страны и около 40% всех налоговых и таможенных поступлений в бюджет. Доля обрабатывающей промышленности в ВВП составила в 2010 г. только 15,3%. Экспорт из России почти на 75% обеспечивается нефтью, газом, углем, металлами и минеральными удобрениями. В то же время страна практически зависит от импорта многих потребительских товаров и продовольствия, компьютеров и оргтехники, современных видов машин и оборудования.

Отечественные предприятия неконкурентоспособны на внешних рынках, так как не владеют современными технологиями. По данным В. Иноземцева, российских компаний нет среди 200 глобальных фирм, зарегистрировавших в 2010 г. наибольшее число патентов. В России подается около 27000 патентных заявок в год, но 93% из них – в Российскую патентную службу. В США, где регистрируется более 50% всех мировых патентов, мы направляем не более 500 заявок в год (Финляндия – 2600, Германия – 24900). Как показано в исследованиях ГУ ВШЭ, доля новой (не только для нашей страны, но и для мирового рынка) продукции в общем объеме производства российских предприятий составляет 0,5% (в Финляндии – 27,2%, в Германии – 7,1%). Производительность труда у нас отстает от ее уровня в США и других развитых странах, по разным оценкам, в 3-5 раз.

Что касается макроэкономической устойчивости, то и она сегодня вызывает серьезные вопросы. Недавно Минфин РФ обнародовал сценарии динамики российского бюджета в 2012-2014 гг. Из них хорошо видно, что без учета доходов от нефти и газа дефицит федерального бюджета в ближайшие три года составит 10%. Это означает, что все наше макроэкономическое благополучие критически зависит от цены углеводородов на мировом рынке. Минфин выполнил стресс-тест бюджета: что будет, если цена на нефть в 2012-2014 гг. ока-

жется не 97-101 доллар за баррель, как сейчас заложено в бюджетных проектировках, а 61 доллар за баррель, как нефть стоила в 2009 г. Ответ – неутешительный: дефицит бюджета достигнет 4,2-5,2% и внутренние источники его финансирования иссякнут. Что касается внешних, то их привлечение в российскую экономику натывается на очень высокие институциональные барьеры. Экспертная группа Правительства, работающая под руководством И.Шувалова над стратегией социально-экономического развития страны до 2020 г., главными из этих барьеров считает следующие: незащищенность прав частной собственности, недобросовестная конкуренция (зачастую административный ресурс заменяет инновации), отклонения от верховенства закона и неудовлетворительное судопроизводство, высокие транзакционные издержки.

Проблема модернизации обсуждается в несколько странной плоскости. Часто задается вопрос об определении понятия «модернизация». Этимология слова от французского «модернизация» означает усовершенствование. Экономика находится в довольно сложном положении. Это положение определяется следующим:

1. Состояние фондов: высокий износ. Деградация трудового потенциала. Снижение конкурентоспособности в промышленности и технологическое отставание. Высокое социальное неравенство, социальное расслоение, значительная социальная конфликтность и т.д.

2. Структура национального богатства, которая обеспечивает развитие, следующая: 65% приходится на природно-ресурсный капитал, остальное – примерно пополам – на человеческий и физический. Экономические системы Запада имеют иную структуру. У них примерно 25-30% приходится на природно-ресурсный капитал, а остальное делится так, что львиная доля (65%) приходится на человеческий капитал, остальное – на физический капитал, который они обновляют за 3-5 лет. И для этого существуют соответствующие воспроизводственные механизмы обновления капитала. В России он изношен физически на 60-80% по разным секторам экономики, причем ряд секторов просто исчез в прежнем виде (станкостроение, электроника, легкая промышленность).

3. Финансовые институты, которые работают плохо.

Охарактеризованные выше процессы, факторы и явления объясняют, почему обладая весомыми конкурентными преимуществами (природные ресурсы, интеллектуальный потенциал) и даже добившись в 2001-2007 гг. высоких темпов экономического роста (около 7% в среднем за год), Россия находится в восьмом десятке по размеру ВВП на душу населения: 15100 долларов на человека (по ППС).

При этом за последние годы дифференциация в уровне жизни населения не только не сократилась, но и возросла. Коэффициент фондов (соотношение 10% самых богатых и 10% самых бедных) в РФ увеличился с 13,5 в 2001 г. до 17 в 2010 г. (данные Статкомитета СНГ). Уровень бедности (число россиян, получающих доходы ниже прожиточного минимума) уже пять лет, с 2006 г. не меняется и составляет 13-15% от общей численности населения. В результате в 2010 г. у нас в стране на долю 10% самых богатых людей приходится около 30% денежных доходов населения, а на долю 10% самых бедных – менее 2%. Это означает, что имевшие место в эти годы рост денежных доходов наименее обеспеченных слоев населения, повышение пенсий и социальных выплат «съедаются» инфляцией.

Ю.Н. Грязнова
Научный руководитель - Ю. А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

СОЦИАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Социальная сфера – это вид деятельности, предмет которой составляют человек и его потребности. Значимость менеджмента в социальной сфере обусловлена глобальными изменениями. «В XX в. менеджмент стал оказывать огромное влияние на все стороны жизни общества. Именно в этот период управление сформировалось как отдельная наука, была обобщена богатая практика менеджмента и выработаны обоснованные рекомендации по ее совершенствованию». Многочисленные и разнообразные по своим подходам и содержанию

теории и школы значительно расширили представление об управлении самостоятельной областью знаний и о возможностях его применения. Принципы, формы и методы менеджмента распространились из сферы организаций бизнеса на учреждения науки, образования, здравоохранения, религии, эти методы активно применяются в искусстве и политике, что еще совсем недавно считалось практически невозможным.

Социальный менеджмент нельзя считать частично определенной областью или единственной и обособленной теорией управления. Вероятнее всего это концепция управления, которая приспособлена к современной конкурентной ситуации. Содержание социального менеджмента можно представить из следующих составных частей: выработка и принятие решений в соответствии с указанной принципиальной установкой; обеспечение внутрифирменной координации действий; управление качеством как системным фактором; управление поведением клиента и факторами влияния на рынок; развитие персонала как основного инструмента ориентации на потребителя и ключевой предпосылки успеха. Объектами изучения социальной сферы в узком смысле являются человек как потребитель услуг и товаров, его физическое здоровье, умственные и другие способности, а также сведения о его деятельности.

Особенностью менеджмента в социальной сфере является квалификационная структура занятого в ней персонала. Доля работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, составляет более трети от всех работников, что в несколько раз выше аналогичного показателя в других отраслях.

Деятельность в социальной сфере можно разделить по целевому назначению на группы, как то:

1. развитие человеческих ресурсов;
2. обслуживание населения;
3. защита населения.

Социальный менеджмент имеет особое значение для предприятий и организаций сферы услуг, деятельность которых непосредственно ориентирована на клиентов и существенно зависит от их запросов. Поскольку предоставление услуг неотделимо от их потребления, руководители организации вынуждены решать специфические задачи, связанные с участием потребителей в процессе оказания услуги: обучение персонала внимательному, чуткому отношению к потребителям; создание благоприятных условий не только для непосредственно обслуживаемого клиента, но и для других, например ожидающих своей очереди; построение эффективной системы контроля, позволяющей отделять результаты, связанные с работой сотрудников, от факторов, обусловленных особенностями клиента.

Содержание социального управления заключается в формировании критериев показателей социального развития общества, выделения возникающих в нем проблем, разработке и применении методов их решения. Опыт, интуиция, здравый смысл занимают в управлении большое место, а иногда и господствуют в нем. Руководители, хорошо владеющие искусством управления,— ценное общественное достояние.

А.Е. Дариманова
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Российский опыт менеджмента современного периода имеет короткий, порядка 20 лет, опыт управления в условиях рыночной экономики. Это основано на творческой переработке и синтезе зарубежного опыта с учетом особенностей российской ментальности и структуры экономики. Поскольку экономические законы, в отличие от законов природы, зависят от человеческой воли, от выбора, вследствие неопределенных будущих ожиданий, развития социума, особенно в условиях современного кризиса, то проблемы управления, принятия правильных решений имеют особенную роль. Российские неудачи и успехи в социально-экономическом развитии последних двух десятилетий связаны не только с ценой на нефть на

мировом рынке, с неопределенностью стратегии кардинального переустройства общества (включая политическую, социальную и нравственную среду), но и с оценкой менеджмента, особенно на уровне высшего звена. В настоящее время важно не «слепое» копирование зарубежного опыта, а творческая переработка и учет специфики позиций современной России, а также учет особенностей российской истории предпринимательства. Это важно для анализа современного состояния и проблем развития менеджмента.

В России есть много проблем управления. Вот некоторые из них: 1. Современная экономика имеет переходный характер. 2. Высокий уровень монополизации российской экономики, которая создает препятствия в виде свободной конкуренции. 3. Отсталость многих элементов инфраструктуры. 4. Слабая правовая поддержка рыночных отношений, правовой нигилизм хозяйствующих субъектов. 5. Слабое социальное обеспечение и отсутствие среднего класса. 6. Высокая степень криминализации экономических отношений. 7. Низкая культура производства и административной деятельности. 8. Система ограничений внешнеэкономической деятельности широко распространена. 9. Неукротимая конверсия оборонной промышленности. 10. Недостаточно эффективное использование основных инструментов государственного регулирования экономики. 11. Расстройство отношения центральных и местных органов. 12. Отсутствие связи между хозяйствующими субъектами.

Формированию рыночных отношений в России значительно препятствует неразвитость рыночной инфраструктуры. Наиболее важным является обязанность государства оказывать решающее влияние на развитие инфраструктуры рынка. Государственная экономическая политика должна включать набор специальных мер, затрагивающих важнейшие элементы инфраструктуры рынка: кредитной системы и коммерческих банков; системы ограничения выбросов и выдачи банками; институционализированного посредничества в товарных, сырьевых, фондовых и валютных биржах; аукционов, ярмарок и других форм институционального посредничества; регулирование занятости и занятости центров (правительственных и неправительственных); информационные технологии и средства связи; транспортные агентства маркетинговых исследований, рекламных и информационных агентств, консалтинговых и аудиторских компаний.

Современное социально-экономическое состояние характеризуется глобальным кризисом, экономический источник которого - банковская система США. Поскольку США определяет объем мировой валюты, контролирует до 40% мирового потребления энергетических ресурсов, то менеджмент других стран, в том числе и в России, в большой степени зависит от современного неформального экономического лидера. Это означает, что эффективность российского менеджмента, в особенности топ - менеджмента, в современных условиях зависит от двух факторов:

- 1) предсказание будущего развития мирового кризиса
- 2) учет российских особенностей менеджмента.

Реорганизовываются старые структуры управления и власти в российской экономике, при этом используются западные модели управления. Однако механическое перенесение концепции управления из одной социокультурной среды в другую, слепое копирование опыта того или иного государства практически невозможно и ведет к тяжелым экономическим и социальным последствиям. Менеджмент обусловлен такими базисными факторами, как тип собственности, форма государственного устройства, степень развития рыночных отношений. Поэтому развитие современного менеджмента в России в значительной мере зависит от этих факторов.

Огромное значение имеет система управления руководящими кадрами. Важно наилучшим образом использовать и развивать этот потенциал. Внедрение принципов и методов менеджмента в современную хозяйственную практику РФ призвано обеспечить решение ряда задач: 1). Вывести из кризиса десятки тысяч предприятий и организаций, неспособных решать насущный вопрос социального развития трудовых коллективов. 2). Создать необходимые предпосылки для развития мелкого и среднего бизнеса, где уровень риска очень велик. 3). Для улучшения деятельности хозяйственных предприятий и объединений: многомилли-

ардные операции увеличивают размеры риска и потерь в рыночной экономике. 4). Содействовать возникновению и развитию прогрессивных форм организации производства и хозяйствования: создание концернов, ФПП, предприятий всех форм собственности: государственных, арендных, совместных, акционерных и частных. 5). Использовать потенциал менеджмента для повышения степени экономической и моральной заинтересованности персонала в конечном результате его работы и ее последствиях. 6). Способствовать сокращению затрат и решению т.о. задачи по последовательному повышению уровня прибыльности и рентабельности предприятия. 7). Совершенствовать организационную структуру управления фирмами, повысить в них роль как стратегического планирования, маркетинга, инновации, управления финансами, предприятий сервисного обслуживания. 8). Способствовать повышению уровня квалификации кадров. 9). Сформировать у предпринимателей этику, философию общественной ответственности. 10). Обеспечивать решение тяжелого груза экологических проблем. 11). Распространить систему маркетинга во всех предпринимательских структурах.

В настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения. В зарубежных странах накоплен значительный опыт управления в области промышленности, торговли, кооперации, сельского хозяйства и т.п. в результате непосредственного участия людей в управленческой деятельности. Он обогащается за счет знаний основ науки управления, мировых достижений в практической организации экономических и социальных процессов. В России пока еще не достигнуты значительные успехи в теоретическом и практическом освоении менеджмента.

Т.Г. Качаева
Научный руководитель – Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Здравоохранение нашей страны прошло сложный исторический путь развития, позволивший в 20-60 годы решить задачи социально-гигиенического благополучия в стране в условиях преимущественно инфекционной патологии. В течение нескольких десятилетий развитие здравоохранения шло экстенсивным путем, что было в значительной степени оправдано. Однако в 70-80 годы в связи с начинающимся эпидемиологическим переходом, новыми условиями социально-экономического развития страны необходимо было перевести здравоохранение на новый режим функционирования, но в силу целого ряда причин это не было сделано. Более того, в последнее десятилетие усилились те негативные тенденции, которые были связаны с остаточным принципом финансирования, господством административно-командных методов управления, уравнильным затратным характером всего народного хозяйства.

Современные тенденции развития отрасли дают все основания полагать, что в Российской Федерации может быть сформирована такая система здравоохранения, которая сможет быстро осваивать новейшие медицинские технологии, быть самодостаточной как система, экономически эффективной и самое главное - способной успешно укреплять и восстанавливать здоровье россиян. Несомненным гарантом положительной динамики является принятая в 1997 году Концепция развития здравоохранения и медицинской науки в Российской Федерации. Большинство мероприятий, запланированных на начальные этапы реализации концепции, выполнено. Это позволило обеспечить стабильное финансирование учреждений здравоохранения и повысить эффективность использования ресурсов; сократить дефицит Программы государственных гарантий по обеспечению населения бесплатной медицинской помощью. Министерство здравоохранения Российской Федерации держит на постоянном контроле вопросы реализации "Концепции развития здравоохранения и медицинской науки в Российской Федерации".

Внедрение новых медицинских технологий при стесненных финансовых ресурсах позволило значительно увеличить объемы уникальных видов медицинской помощи населению.

Отрасль здравоохранения в настоящее время переживает переходный период, начавшийся вместе с коренными изменениями во всех сферах жизни государства более десяти лет назад, что, разумеется, не могло сказаться на качестве функционирования системы здравоохранения как на уровне страны в целом, так и на уровне регионов. Наряду с этим резко ухудшилась медико-демографическая ситуация в стране, ощутимо снизился жизненный уровень большей части населения. Реформы ударили по финансированию отрасли и по вертикали управления, которая была фактически разрушена.

В здравоохранении рынок представлен учреждениями государственного здравоохранения. Кроме того, существуют: рынок пациентов; рынок идей; рынок фармакологической продукции; рынок медицинской техники; рынок предметов и услуг в области санитарии и гигиены; рынок услуг в области физической культуры; рынок системы медицинского образования; рынок медицинских услуг и нетрадиционных способов лечения и оздоровления; рынок медицинского страхования и др. Каждый из видов рынка подразделяется на сегменты и виды услуг, которые реализуют менеджеры и продавцы. Сегменты рынка определяются потребителям с учетом медико-географических особенностей, возрастно-половых, климато-географических, психологических и других условий.

Менеджмент в здравоохранении – это наука управления, регулирования и контроля финансовыми, трудовыми и материальными ресурсами здравоохранения.

Цель менеджмента в здравоохранении – снижение потерь общества от заболеваемости, инвалидности и смертности населения при имеющихся ресурсах. К основным особенностям управления здравоохранением относят:

- особую ответственность принимаемых решений, от которых зависит жизнь и здоровье людей;

- трудность, а иногда и невозможность предсказания отдаленных последствий, принимаемых решений;

- трудность, а иногда и невозможность исправления неверных решений. В России руководителем медицинского учреждения является, как известно, главный врач, который, несомненно, должен иметь профессиональную подготовку по менеджменту в здравоохранении.

В настоящее время, когда идет процесс формирования многоукладности в здравоохранении и существует острая нехватка финансовых средств, создание лизинговых фирм, на наш взгляд, могло бы заметно улучшить материально-техническую базу медицинских учреждений. На первом этапе это могут быть государственные лизинговые фирмы, которые могли бы выполнять своеобразную роль распределителя скудных объемов современного медицинского оборудования, добиваясь, чтобы оно попало в хорошие руки. К тому же, как показывает мировой опыт, применять лизинг предпочтительно там, где имеется особенно сложное и редко оборудование, которое обслуживается лизингодателями лучше, чем это может сделать использующее его медицинское учреждение.

Вполне вероятно, что в будущем подготовка менеджеров здравоохранения будет осуществляться на базе высшего и среднего медицинского образования кафедрами управления и экономики здравоохранения.

Библиографический список

1. Гиляревский С. Р. Современные принципы анализа экономической эффективности медицинских вмешательств // Экономика здравоохранения. – 2002. – № 9.
2. Козлов А. В., Нестеренко Е. И., Полунина Н. В. К вопросу об актуальности экономического регулирования в здравоохранении на современном этапе // Экономика здравоохранения. – 2003. – №1.
3. Кучеренко В. З. Российское здравоохранение: вхождение в рынок. – СПб., 2001.
4. <http://www.smolsoc.ru>
5. <http://www.bibliofond.ru>
6. <http://www.amursma.ru>

ВВП РОССИИ

Управление финансами является составной частью общей системы управления социально-экономическими процессами. Оно направлено на совершенствование системы отношений, призванных нормализовать финансовые ресурсы, необходимые для социально-экономического развития общества. Цель управления финансами – финансовая устойчивость и финансовая независимость, проявляющиеся в макроэкономической сбалансированности, профиците бюджета, снижении государственного долга, твердости национальной валюты, в сочетании экономических интересов государства и общества и общества в целом.

Экономическая теория и статистика для измерения объема национального производства используют ряд показателей, среди которых важнейшее место занимает показатель валового внутреннего продукта (ВВП). ВВП - один из важнейших показателей, выражающий численную в рыночных ценах совокупную стоимость конечного продукта (продукции, товаров и услуг), созданного в течение года внутри страны с использованием факторов производства, принадлежащих как данной стране, так и другим странам.

Следуя мировым тенденциям, экономика России продолжает плавно замедлять свой рост. В 2011 году рост ВВП составил 4.3%, в 2012 году – 3.4%. Это полностью укладывается в прогноз РИА Рейтинг, сделанный в январе прошлого года.

Главной движущей силой российской экономики в 2012 году стал потребительский спрос. И хотя рост оборота розничной торговли замедлился в 2012 году до 5.9% с 7.0% в 2011 году, рост расходов домашних хозяйств на конечное потребление в 2012 году ускорился до 6.6% с 6.4% в 2011 году. Причем, как свидетельствуют данные Росстата, расходы домашних хозяйств в структуре использованного ВВП обеспечили основной прирост валового продукта. Во всяком случае, прирост расходов домашних хозяйств был почти в три раза больше, чем прирост валового накопления основного капитала.

Динамика инвестиций в 2012 году была очень неустойчивой. В первой четверти наблюдался их бурный рост, а затем кривая быстро пошла на спад, и к концу года стали наблюдаться провалы в отрицательную зону. Первый спад был зафиксирован в сентябре – на 0.2%, второй в декабре – на 0.7%, хотя традиционно декабрь считается пиковым периодом, так как в последний месяц года закрываются многие проекты. В целом за год инвестиции в основной капитал выросли на 6.8% против 8.3% в 2011 году.

Согласно данным ЦБ РФ, банковские кредиты физическим лицам выросли в 2012 году на 39.3%, тогда как в 2011 году рост составлял 35.9%. В то же время доступность кредитов для корпоративного сектора ухудшилась. Особенно в последней четверти года, когда Центробанк поднял ставку рефинансирования.

В целом, как отмечают эксперты РИА Рейтинг, качество роста ВВП в 2012 году было хуже, чем в 2011 году. Исходя из данных Росстата по структуре произведенного ВВП, можно сделать вывод, что половину прироста ВВП в 2012 году обеспечили оптовая и розничная торговля вкупе с финансовой деятельностью. В 2011 году на долю этих секторов приходилось только 17% прироста произведенного ВВП. Значительно упал вклад реального сектора – промышленности, транспорта, строительства, не говоря уже о сельском хозяйстве, чей вклад в связи с засухой был отрицательным.

Также замедляющее влияние на результаты 2012 года оказала внешняя торговля. Впервые за несколько лет произошло снижение сальдо торгового баланса. Экспорт, согласно данным МЭР, увеличился всего на 1.7%, импорт – на 3.6%, тогда как в 2011 году и тот и другой показатель росли темпами в десятки процентов.

Резкое замедление роста экспорта обусловлено неблагоприятной конъюнктурой на рынках сырьевых товаров. Цена нефти Urals в среднем за год выросла менее чем на 1%, а ее

экспорт из России сократился на 1%. Цена газа увеличилась, благодаря неуступчивости «Газпрома», но его поставки в Европу существенно снизились.

В свою очередь торможение импорта происходило, опять же, за счет замедления роста инвестиционной активности. Поставки машин и оборудования в Россию из-за рубежа в 2012 году росли, но в разы медленнее, чем в 2011 году.

В 2013 году экономический рост в России будет не выше, чем в 2012 году, а, скорее всего, даже ниже. Отрицательным образом на динамике скажется замедление роста потребительского спроса, вследствие охлаждения потребкредитования, вызванного мерами ЦБ по снижению рисков в этой сфере. Экспортные возможности так же будут ограничены из-за снижения спроса европейских стран, испытывающих экономические проблемы. Скорее всего, сохранится тенденция замедления роста инвестиций. Их активизация со стороны корпоративного сектора маловероятна. Остается надеяться на реализацию инфраструктурных проектов и приток госкапитала.

Стимулы к активизации роста в промышленности сейчас также не просматриваются. Более того, не исключено, что в отдельные месяцы I квартала темпы роста в промышленности будут близкими к нулю или даже слабо отрицательными.

Замедление роста большинства экономических показателей может быть отчасти компенсировано улучшением результатов в сельском хозяйстве, которое за счет фактора низкой базы может немного ускорить экономический рост во втором полугодии.

Эксперты РИА Рейтинг прогнозируют, что рост российской экономики в 2013 году составит около 3%, что не так уж плохо на фоне мировых проблем.

Дорогая нефть как главный фактор роста, уже исчерпала свой потенциал, а новые драйверы за последние годы так и не были созданы. На самых высоких уровнях много говорится о необходимости улучшения инвестиционного климата и повышения производительности труда, но реальной отдачи от этих пожеланий так и нет.

Рост ВВП России замедлится до 3,6% в 2012 году и 3,2% в 2013 (с 4,3% в 2011 году), предсказывают аналитики и экономисты инвестбанков, опрошенные Thomson Reuters.

В первом квартале нового года ожидается торможение темпов роста до 2,8%, после чего наступит медленное восстановление. В 2013 году эксперты ожидают инфляцию на уровне 6,1%. Вместе с тем они утверждают, что потребительский спрос и инвестиционная активность в наступившем году будет расти скромнее, нежели в 2012.

В то же время прогнозы Минэкономразвития более оптимистичны. Министерство говорит о росте ВВП в 3,5% в 2012 году и 3,6% в 2013, и замедлении инфляции до 5-6% в новом году.

Проблемы, связанные с коррупцией, несовершенством судебной системы, которые выступают в качестве ключевых препятствий роста инвестиционной активности, также вряд ли скоро решатся. По-прежнему сдерживающим фактором для роста являются высокие кредитные ставки, не согласующиеся с рентабельностью предприятий. Уровень монетизации экономики России также заметно ниже, чем во многих других развитых и развивающихся странах. Старение и отток квалифицированных кадров за рубеж создают предпосылки для углубления технологического отставания страны. Прогнозы на среднесрочную перспективу далеки от оптимистичных. Без реальных структурных преобразований дальнейшее развитие экономики, опирающейся на прежние модели, невозможно.

М.А. Мамонтова
Научный руководитель – Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. Сегодня необходимо в каждой организации четкое построение системы формирования кадрового резерва. Кадровый резерв — подход в управлении персоналом, состоящий в специальном отборе части сотруд-

ников организации для дальнейшего продвижения. Работа с кадровым резервом в организациях носит целенаправленный, системный и плановый характер. Обеспечивает компании необходимым персоналом в соответствии с текущими и будущими потребностями при расширении деятельности, ротации кадров. Также обеспечивает полноценную подготовку персонала, включенного в кадровый резерв, к самостоятельной и эффективной деятельности.

Для организации работы по формированию резерва должна быть разработана и принята модель формирования резерва. Она, как правило, включает:

- определение целей формирования резерва;
- принципы формирования резерва;
- критерии зачисления в резерв;
- систему оценки готовности резерва;
- механизм формирования и использования резерва;
- обязанности кадровой службы (структурного подразделения), руководителей по работе с резервом и др.

Формирование кадрового резерва основывается на следующих принципах:

- *актуальность резерва* — потребность в замещении должностей должна быть реальной;
- *соответствие кандидата должности и типу резерва* — требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;
- *перспективность кандидата* — ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.

При отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей надо учитывать не только общие требования, но и профессиональные требования, которым должен отвечать руководитель того или иного подразделения, а также особенности требований к личности кандидата, основанные на анализе ситуации в подразделении, типе организационной культуры.

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать:

- руководящие работники аппарата, дочерних акционерных обществ и предприятий;
- главные и ведущие специалисты;
- специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности;
- молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

Первый уровень резерва кадров — все специалисты предприятия, следующий уровень — заместители руководителей различного ранга. Основным резерв составляют руководители различных рангов.

Как правило, программы работы с кадровым резервом включают следующие стадии:

- анализ потребности в кадровом резерве;
- определение требований к резервистам;
- выявление и оценка кандидатов в кадровый резерв;
- утверждение состава кадрового резерва;
- Обучение резервистов;
- Назначение резервистов.

Формирование кадрового резерва предприятия способствует выявлению потенциала персонала, а также помогает в случае экстренной необходимости закрыть кадровые "дыры". Какой именно кадровый резерв будет формироваться на предприятии – внешний, внутренний или и тот и другой, – решает руководство предприятия. Необходимо учитывать следующее правило: работники при переводе на новую должность дают выработку 80%, а вновь принятые на первоначальном этапе только 20% (процесс адаптации, знакомство с предприятием, его культурой, правилами, коллективом и т.д.). Кроме того, нельзя упускать из виду факторы влияния внешнего рынка, представляющие интерес для сотрудников предприятия, особенно находящихся на ключевых позициях:

- востребованность конкретных специалистов на рынке труда;
- уровень заработной платы;
- кадровая политика предприятий-конкурентов;
- развитие технологий, оптимизация бизнес-процессов и т.д.

При работе с кадрами, тем более при формировании кадрового резерва, необходимо помнить следующее: наивысшую ценность представляет не тот, кто обладает уникальными знаниями, а тот, кто способен постоянно обучаться новому и применять свои знания на практике. Кроме того, уникальные специалисты часто замыкают весь процесс на себе, и в случае, если им приходится покинуть предприятие, работа существенно осложняется. Поэтому нельзя строить работу в расчете на конкретного специалиста, иначе есть опасность стать его заложником. Работа в данном направлении должна вестись систематически, целенаправленно и регулироваться положением о кадровом резерве предприятия.

Осуществляя работу с кадровым резервом, руководство компании получает много полезной информации о компетенциях сотрудников (перспективность и предрасположенность сотрудника для работы или продвижения) и о том, что следует предпринять, чтобы развить компетентность персонала в соответствии с требованиями компании и бизнеса (для составления планов обучения и развития персонала организации, разработки систем мотивации и выбора конкретных методов стимулирования отдельных сотрудников).

А.А. Марусич
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КОРПОРАЦИИ «МАКДОНАЛЬДС» В РОССИИ

Для всех организаций, больших и малых, производственных и действующих в сфере услуг, управление людьми имеет первостепенное значение. Без надлежащим образом отобранных, расставленных и профессионально подготовленных людских ресурсов ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Это положение является основополагающим в концепции управления.

Более того, осуществляемые в мире радикальные экономические преобразования, и инновационные процессы во всех сферах хозяйственной и производственной деятельности вызывают глубокий интерес к активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций.

Управление человеческими ресурсами признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить его эффективность.

Эта тема является актуальной в наше время, так как большинство успешных организаций в последние годы усилили внимание к человеческой, прежде всего, профессионально-культурной области своей деятельности.

Управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM — от англ. human resources management) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия. Каждый, у кого есть подчиненные, связан с управлением человеческими ресурсами; ни один менеджер не может избежать исполнения этой функции и переложить ее на плечи специалистов. Человеческими ресурсами управлять гораздо труднее, чем материальными, частично из-за возможности нередкого возникновения конфликтов интересов работника и нанимателя, а частично потому, что работники все больше стремятся участвовать в принятии решений, касающихся их рабочих мест (среды их деятельности).

Основными характеристиками УЧР:

УЧР удовлетворяет потребность в стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами, что позволяет привести в соответствие между собой предприятие и его стратегию ЧР;

В УЧР применяется всесторонний и логически последовательный подход к обеспечению взаимной поддержки теоретических методик и практики трудовой занятости, посредством развития интегрированной теории и практики ЧР;

В УЧР подчеркивается важность достижения приверженности миссии и ценностям данной организации – УЧР «ориентирован на приверженность»;

В УЧР работники рассматриваются как актив, или человеческий капитал, благодаря тому, что обеспечивается возможность обучения и развития «обучающейся организации»;

Человеческие ресурсы рассматриваются в качестве источника конкурентного преимущества, наряду с концепцией стратегии, основывающейся на ресурсах;

Подход к отношению с работником является унитарным, а не плюралистическим: считается, что работники разделяют интересы работодателя, даже если они не будут совпадать с их собственными;

Осуществление и выработка УЧР – это задача руководителей подразделений.

Основная цель УЧР – обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники — максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда.

Практическое применение теорий УЧР на примере корпорации «Макдоналдс» в России.

Первый «Макдоналдс» на Пушкинской площади стал в России школой качественного сервиса. В компании работает более 20 000 работников и менеджеров. Это большая команда, и ее развитие требует ресурсов. Существует множество программ, позволяющих подготовить специалистов, которые будут обслуживать все большее количество посетителей.

В корпорации есть Центр по приему на работу с базой вакансий по всем ресторанам Москвы и ближайшего Подмосковья, где можно получить всю необходимую информацию о работе в «Макдоналдс», пройти собеседование и весь процесс оформления на работу, что очень удобно для кандидатов.

Компания имеет свой Учебный Центр, готовит менеджеров, проводя тренинги и обучение за рубежом. Один из самых важных приоритетов, который стоит перед компанией на ближайшие годы — это подготовка и развитие персонала.

Корпорация имеет ряд программ, нацеленных на привлечение новых и удержание старых сотрудников:

- 1) Программа поддержки образования - 75% работников совмещают работу и учебу;
- 2) Программа выплаты стипендий для студентов, которые успешно работают и успешно учатся в учебных заведениях - это значительные денежные выплаты тем сотрудникам, которые являются лучшими и на работе, и в учебе;
- 3) Программа повышения квалификации.

Системы и программы, нацеленные на поддержку работника, напрямую связаны с качеством работы с посетителем. Программы, существующие в компании, помогают поднять профессиональный уровень работников, стимулируют их и, в конечном итоге, сосредоточены на том, чтобы посетители, которые приходят в ресторан, остались довольны. Т.е. все программы имеют своей целью полностью обеспечить благополучие и посетителя, и работника ресторана. В «Макдоналдс» есть два самых главных критерия: если будет доволен посетитель, и если будет доволен работник, тогда результат получится удовлетворительный.

Лояльное отношение к сотрудникам играет немаловажную роль в их производительности. Во-первых, сотрудники имеют возможность выбрать удобный график работы. Во-вторых, достойная оплата. В-третьих, командный дух работы. В-четвертых, возможность карьерного роста, если работник хочет выбрать для себя путь менеджера в корпорации. Все это мотивирует работника.

Работник должен иметь возможность получать ту информацию, которая ему необходима, и менеджеру нужно знать, какими проблемами живет его коллектив.

Если внутри предприятия работнику понятен происходящий рабочий процесс, его устраивает заработная плата, перспектив развития таких проблем, как забастовки, и других форм проявления недовольства можно избежать. Поэтому необходимо постоянно работать со своим персоналом, для того чтобы он чувствовал себя совершенно комфортно.

Когда предприятие растет и развивается, большую часть средств стоит направлять на пересмотр и улучшение компенсационных программ, введение новых бонусных схем, расширение пакета льгот, которые будут поддерживать мотивацию сотрудников.

Очень важно, чтобы не терялась связь между работником и работодателем. Как только она теряется, возникают вопросы. Там, где будут нарушаться права работников, возможны различные формы проявления недовольства.

Если работник понимает политику компании и одобряет ее, он никогда не будет проявлять себя подобным образом. Необходима открытость и доступность информации, чтобы работник понимал, что для него делает работодатель.

Инновационная роль УЧР заключается в том, что всеобщее признание субъективности менеджмента, влияния на его развитие характеристик конкретных людей, их рациональности и эмоциональности, воли и желаний, требует и иного подхода к определению роли человека в организации. Люди – это не просто главный ресурс компании, люди – это и есть сама компания. Такими, какими они сами являются, будут их планы и результаты. Одна из проблем современного менеджмента состоит как раз в том, что сотрудники часто не понимают, в чем состоят реальные результаты их деятельности, а руководители дезориентируют подчиненных, выставляя требования на основании одних критериев, и оценивая результаты по другим критериям. Именно поэтому для каждой организации, стремящейся к лидерству на профильном и кадровом рынке, необходимо решить вопрос о статусе УЧР именно как части общего менеджмента компании, а специалистам развивать компетенции в области общего менеджмента и профильной специализации компаний, в которых они работают.

Д.А. Севрюков

Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «КРАСЦВЕТМЕТ» Г. КРАСНОЯРСК

Финансовый менеджмент – управление движением финансовых ресурсов и финансовых отношений, возникающих между хозяйствующими субъектами в процессе движения финансовых ресурсов. Вопрос, как искусно руководить этими движениями и отношениями, составляет содержание финансового менеджмента. Финансовый менеджмент представляет собой процесс выработки цели управления финансами и осуществление воздействия на финансы с помощью методов и рычагов финансового механизма для достижения поставленной цели.

Таким образом, финансовый менеджмент включает в себя стратегию и тактику управления. Под стратегией в данном случае понимаются общее направление и способ использования средств, для достижения поставленной цели. Этому способу соответствует определенный набор правил и ограничений для принятия решений. Стратегия позволяет сконцентрировать усилия на вариантах решения, не противоречащих принятой стратегии, отбросив все другие варианты. После достижения цели стратегия как направление и средство ее достижения прекращает свое существование. Новые цели ставят задачу разработки новой стратегии. Тактика — это конкретные методы и приемы для достижения поставленной цели в конкретных условиях. Задачей тактики управления является выбор оптимального решения и наиболее приемлемых в данной хозяйственной ситуации методов и приемов управления.

ОАО "Красноярский завод цветных металлов им. В.Н. Гулидова" в г. Красноярске — крупнейшее в мире предприятие, осуществляющее в промышленных масштабах аффинаж всех металлов платиновой группы, а также золота и серебра. Продукция "Красцветмета" со-

ответствует мировым стандартам и включена в списки "Good Delivery" (высокое качество поставки) на международных торговых биржах.

Сегодня на предприятии аффинируется 95% российской платины, 48% - золота, почти 100% палладия, иридия, родия, рутения, осмия. Причем в переработку принимаются все известные источники сырья: первичное (концентраты платиновых металлов), вторичное (лом драгоценных металлов и отходы предприятий), катализаторы нефтехимической промышленности, а также шлиховые платина и золото.

Производство благородных металлов опирается на современную, признанную во всем мире систему пробоотбора, пробоподготовки и анализа образца. Центральная заводская лаборатория аффинажного производства, стабильно входящая в пятерку лучших лабораторий мира (по рейтингу Американского общества стандартов), располагает богатым аналитическим арсеналом. Здесь с успехом используются как классические — гравиметрия, кулонометрия, спектрофотометрия, потенциометрическое титрование — так и самые современные инструментальные методы анализа с применением атомно-абсорбционных приборов.

Это позволяет одинаково успешно работать с поставщиками различных видов сырья, уверенно определять количество драгоценных металлов, находящихся в поставке, эффективно контролировать ход технологических процессов и надежно аттестовать готовую продукцию.

В 2011 году Общество сохранило и укрепило лидирующие позиции в следующих областях деятельности на российских рынках: аффинажа металлов платиновой группы 99,0%, аффинажа золота 45,0%, аффинажа серебра 41,0%, ювелирных изделий 15,0%, каталитических систем 45,0%, серебряных мишеней 81,0%, термоэлектродной проволоки 37,0%, фильтрных питателей 14,0%.

Аффинаж благородных металлов на ОАО "Красцветмет" не имеет аналогов в мировой практике. Он опирается на оригинальные технологические схемы, разработанные еще в советские времена учеными АН СССР. Их знания и опыт способствовали созданию уникальной заводской школы аффинеров: руководителей цехов, производственных мастеров, инженеров-аналитиков, заводских ученых и специалистов различных рабочих профессий.

Целью финансового менеджмента на предприятии является максимизация прибыли, благосостояния предприятия с помощью рациональной финансовой политики. Задачи финансового менеджмента:

- Обеспечение наиболее эффективного использования финансовых ресурсов.
- Оптимизация денежного оборота.
- Оптимизация расходов.
- Обеспечение минимизации финансового риска на предприятии.
- Оценка потенциальных финансовых возможностей предприятия.
- Обеспечение рентабельности предприятия.
- Задачи в области антикризисного управления.
- Обеспечение текущей финансовой устойчивости предприятия.

Сегодня ОАО "Красцветмет" — это диверсифицированное производство. Основной упор делается на выпуск конечной продукции с высокой степенью добавочной стоимости. Поэтому почти все основные направления деятельности формируются вокруг главного стержня - драгоценных металлов.

На предприятии делают ставку на высокотехнологичный бизнес. Так, в 2002 году было начато производство химических соединений драгоценных металлов для использования в различных видах каталитических систем. Сегодня ОАО "Красцветмет" осуществляет поставки этого вида продукции в Швейцарию, Великобританию, Германию.

Основными принципами финансового менеджмента на ОАО «Красцветмет» являются:

- Финансовая самостоятельность предприятия.
- Самофинансирование предприятия.
- Материальная заинтересованность предприятия.

- Материальная ответственность.
- Обеспечение рисков финансовыми резервами.

Управление финансовыми потоками осуществляется руководством предприятия с помощью разных приёмов. Общим содержанием всех приемов финансового менеджмента является воздействие финансовых отношений на величину финансовых ресурсов. К приёмам управления движением финансовых ресурсов и капитала относятся: системы расчетов и их формы; кредитование и его формы; депозиты и вклады (в том числе в драгоценные металлы и за рубежом); операции с валютой; страхование (включая хеджирование); залоговые операции; трансферт; трастовые операции; текущая аренда; лизинг; селенг; транстинг; франчайзинг; бухгалтерский учет.

А.Н. Таганова
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ОАО «КАМАЗ»

Система управления трудовыми ресурсами предприятия представляет собой взаимосвязанную совокупность целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующих механизмов управления, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы.

В целом управление трудовыми ресурсами включает следующие направления работ: формирование и развитие трудовых ресурсов, а также стимулирование и повышение качества трудовой жизни персонала.

Деятельность по формированию трудовых ресурсов предприятия включает: планирование ресурсов, набор персонала, отбор кандидатов на замещение вакантных рабочих мест, определение заработной платы и льгот.

Планирование ресурсов, необходимых для реализации целей предприятия, осуществляется путем применения определенных процедур реализации этого процесса для укомплектования утвержденных штатов персонала.

Группа компаний «КАМАЗ» — крупнейшая автомобильная корпорация Российской Федерации. ОАО «КАМАЗ» занимает 16-е место среди ведущих мировых производителей тяжёлых грузовых автомобилей. ОАО «КАМАЗ» выпускает широкую гамму грузовой техники: грузовые автомобили (более 40 моделей, свыше 1500 комплектаций, автомобили с правым рулём), прицепы, автобусы, тракторы, двигатели, силовые агрегаты и различный инструмент. «КАМАЗ» традиционно позиционирует на рынке грузовых автомобилей полной массой от 14 до 40 тонн. Основное производство расположено в городе Набережные Челны.

В качестве кадрового резерва в ОАО «КАМАЗ» рассматривается группа сотрудников организации, обладающих потенциалом для профессионального и/или служебного роста в определенной области, сформированная в результате специально организованной процедуры. Подготовка кадрового резерва включает в себя его формирование и развитие.

В настоящее время единый подход к формированию резерва и работе с ним в организациях и подразделениях ОАО «КАМАЗ» обеспечивается работой в этом направлении в соответствии с рядом нормативных документов. Эти документы позволяют организовать работу по формированию и развитию резерва с момента прихода будущих резервистов молодыми специалистами на предприятие. «Положение о порядке отбора молодых специалистов», «Положение о наставничестве молодых специалистов» регламентируют работу по адаптации, введению в должность молодых сотрудников корпорации, которых в настоящее время около 850.

Большая работа проводится с высшими учебными заведениями в плане подготовки необходимых специалистов для КАМАЗа. Заключены несколько договоров с ведущими вузами республики и России. Опять же, эта система в свое время была потеряна, и только в послед-

нее время восстанавливаются эти связи. Вот уже два года КАМАЗ оплачивает обучение «своих» студентов на последних двух курсах.

Особое внимание уделялось повышению квалификации руководителей высшего и среднего звена (650 человек), включая тех, кто зачислен в резерв на выдвижение. Постоянно расширяется контингент направляемых на обучение молодых людей по "Президентской программе". Только в 2004 году прошли переподготовку 19 инженерно-технических работников. А из ранее обучившихся по этой же программе 13 специалистов прошли стажировку на известных фирмах Японии, Германии, Италии. Все акценты в работе с персоналом были поставлены исходя из требований, основанных на массовом внедрении на предприятиях группы ОАО "КАМАЗ" систем качества в соответствии с международными стандартами ISO серии 9000. Такая постановка работы с персоналом логически вытекает из всевозрастающей конкуренции производителей грузовых автомобилей на мировом рынке.

На "КАМАЗе" достаточно большая текучесть: за год в компанию устраивается на работу и увольняется около 10 тысяч человек. Постоянная смена определенной части кадров - болезненный процесс. Ведь на каждого принятого на работу заводятся документы, открываются спецсчета. Новичков надо обучать, инструктировать. А часто бывает, что рабочие приходят только на короткий срок, чаще всего на зиму - как говорится, погреться. При этом объем производимой "КАМАЗом" продукции меняется каждый месяц. Здесь имеют место и сезонные колебания: летом, как правило, выпуск продукции увеличивается, зимой уменьшается. У предприятия нет необходимости постоянно содержать большое количество рабочих. Чтобы выйти из этой ситуации, и было создано НОУПП "Кама-персонал", которая использовала в своей работе –аутстаффинг.

Аутстаффинг - это персонал-технология, цель, которой - выведение части работников за штат компании. При аутстаффинге персонал заключает договор не с компанией, а с организацией-исполнителем, которая берет на себя обязательства по выплате заработной платы, погашению налогов, исполнению трудового законодательства.

Концепция аутстаффинга выросла из идей "лизинга персонала", популярных на Западе в 70 - 80-х годах. Только в США на данный момент аутстаффинг предлагают свыше 2000 компаний. Рынок этих услуг ежегодно растет в среднем на 35%. Аналогичная ситуация в Западной Европе.

Таким образом, "КАМАЗ" станет своеобразным полигоном, на опыте которого будет базироваться российский закон об аутстаффинге. Предполагается, что в течение года он будет предложен для рассмотрения Госдумой РФ. Пока же в своих действиях мы руководствуемся Трудовым кодексом и Федеральным законом о социальной защите инвалидов РФ.

Ж.В. Томеян, К.В. Чепелева

Сибирский федеральный университет

ПРОВЕДЕНИЕ УНИВЕРСИАДЫ 2019 КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ПРИТОК ИНВЕСТИЦИЙ И ОБЩЕЕ РАЗВИТИЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Целью исследования является проведение анализа процесса подготовки и влияние проведения Универсиады 2019 года на социально-экономическое состояние Красноярского края.

Основными задачами исследования являются:

- анализ процесса подготовки проведения Универсиады 2019 в Красноярском крае;
- рассмотрение основных задач реализации проекта Универсиада 2019;
- анализ влияния проведения Универсиады 2019 года на социально-экономическое состояние Красноярского края.

Методами исследования выступают метод синтеза и анализа информации и системный анализ.

Зимняя Универсиада 2019 – это всемирные университетско-студенческие спортивные соревнования 29-ой (XXIX) Зимней Универсиады, которые пройдут в 2019 году.

На право проведения Универсиады предполагаются претенденты:

- Красноярск, Россия
- Санкт-Галлен, Швейцария

Официальная заявочная кампания началась осенью 2012 года, а решение о проведении Универсиады будет принято на голосовании Международной федерации университетского спорта (FISU) в 2013 году в Лозанне (Швейцария) [1].

Из предложений, выставившихся с 2010 года российскими городами Сочи, Екатеринбург и Красноярск, на федеральном уровне, была поддержана кандидатура города Красноярска, в январе 2012 года. Получила официальное подтверждение статуса как представителя России в заявочной кампании на право проведения Универсиады, инициатива столицы Красноярского края, одного из нескольких крупнейших университетских городов страны ввиду расположения Сибирского Федерального Университета. Для проведения Универсиады в Красноярске предполагается задействовать около 300 имеющихся и планирующихся к реконструкции или постройке объектов. Такие новые уникальные объекты для зимних видов спорта как «Арену-Север», достраиваемые Академию биатлона и Академию зимних видов спорта с комплексом трамплинов и санно-бобслейной трассой, будущие новые ледовый конькобежный и лыжный стадионы. В случае отдачи предпочтения Красноярску в программу Универсиады на правах хозяев предлагается включить дополнительные виды спорта хоккей с мячом и зимнее ориентирование [2].

Идея проведения в 2019 году зимней Универсиады в Красноярском крае является золотой серединой между достаточной долей амбициозности и реалистичности. Учитывая такие смелые начинания как проведение всемирной выставки ЭКСПО-2020, создание агломерации и крупнейшего в Сибири авиа-хаба, строительство Сибирского федерального университета (СФУ), организация самого крупного в восточной части страны экономического форума, Красноярску действительно по силам быстро и эффективно организовать на своей территории Всемирные студенческие игры. Для этого у него имеется в наличии практически вся необходимая инфраструктура, а также опыт проведения спортивных событий подобного масштаба.

На сегодняшний день проводится обоснование правильности расположения объектов деревни Универсиады, транспортной инфраструктуры, логистики.

Выбор строительства деревни универсиады именно в Емельяновском районе обусловлен крайней доступностью до аэропорта и местонахождением пока единственного там, находящегося спортивного центра. Также район обладает возможностью развилки дорог к другим спортивным объектам, имеет обширную территорию для застройки.

Инфраструктура, которая должна обеспечить необходимые условия проведения Универсиады 2019 в Красноярском крае представляет собой следующее:

Деревня Универсиады – это ключевой объект игр 2019 года, который предназначен для приема, проживания и обслуживания спортсменов – участников Универсиады 2019 года в г. Красноярске. Комплекс будет состоять из 28 жилых корпусов общей площадью 274 тыс. кв.м., 5542 комфортабельных жилых комнат вместимостью 10832 человек. Также, в состав Деревни Универсиады будет входить Международный информационный центр. Во время проведения игр 2019 года в нем будут располагаться командный центр Универсиады, службы аккредитации и размещения, спортивный центр и инфо-центр, служебные помещения для официальных делегаций [3].

Основными задачами реализации проекта «Деревня Универсиады 2019» являются:

- размещение и обслуживание участников спортивных соревнований, студентов и иных проживающих;
- создание необходимых культурно-бытовых условий для проживающих в Деревне Универсиады;
- обеспечение проживающим в Деревне Универсиады условий для самостоятельных занятий, проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- пропаганда здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом;

– обеспечение работы и обслуживание систем тепло-, водоснабжения, канализации, электроснабжения, инженерных сетей и коммуникаций на территории Деревни Универсиады;

– санитарное содержание помещений и прилегающих территорий.

После окончания Универсиады комплекс будет передан ФГОУ «Сибирский федеральный университет». Здесь появится студгородок, в котором будет проживать 17 тыс. студентов.

Согласно требованиям FISU (Международная федерация студенческого спорта), все комнаты будут оснащены кондиционерами и мебелью. Себестоимость 1 кв.м. в деревни будет составлять 32 тыс. рублей. Само возведение здания стоит 25 тыс. рублей, 2 тыс. рублей - мебель, остальное - сети и инфраструктура».

Кроме того, к «Универсиаде 2019» возникнет необходимость в строительстве и реконструкции 100 км дорог, 7 развязок, однако их оптимальное количество варьируется в пределах 11-12.

Отдельной программы требует реконструкция аэропорта. Выбранный район постройки – Емельяновский район.

Емельяновский район расположен в пригородной зоне города Красноярска. В 19 километрах от краевого центра. На сегодняшний день занимает площадь 7,8 тысячи кв. км. В районе проживает более 42 тыс. человек.

Инфраструктура в рамках проекта «Деревня Универсиады 2019» представлена следующими объектами:

- общая площадь жилой зоны – 140 000 кв.м.;
- общая площадь Кремля Универсиады – 43 600 кв.м.;
- общая вместимость свыше 13 832 спортсменов и делегатов;
- длина забора по периметру – 2785 м.;
- протяженность проездов в периметре – 3 213 м.;
- площадь озеленения – 174 000 кв.м.;
- планируемая площадь древесных насаждений – 35 298 кв.м.;
- в строительстве комплекса Деревни Универсиады принимает участие свыше 4 000 рабочих.

- площадь участка Деревни Универсиады – 58 га;

- спортивное строительство потребует 36,71 млрд. рублей, из них 29,7 млрд. рублей предположительно составит федеральный бюджет.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что проведение Универсиады – это дополнительный приток инвестиций, общее развитие города Красноярска и Красноярского края, прирост общего благосостояния красноярцев в результате создания новых рабочих мест. В процессе подготовки к Универсиаде в городе будет создана мощнейшая спортивная, туристическая инфраструктура, которая сделает жизнь красноярских студентов и молодёжи, а также всех горожан и гостей города, более благоприятной, разнообразной и насыщенной.

Совокупный социально - экономический эффект проведения в Красноярском крае Всемирной зимней универсиады в 2019 году будет существенным. Проведение мероприятий всемирного масштаба считается большой честью для любого региона. Приняв на своей земле сильнейших молодых спортсменов планеты, Красноярский край и г. Красноярск станут центром внимания не только мирового спортивного сообщества, но и средств массовой информации, предприятий торговли, бизнеса, рекламы, туризма и, конечно же, спорт-индустрии.

Макроэкономический эффект, порождаемый от проведения XXVII Всемирной летней Универсиады 2019 года в Красноярском крае, основывается на результатах реализации инвестиционных проектов и отражается в виде изменения таких показателей как рост валового территориального продукта Красноярского края и рост занятости населения.

Совокупный макроэкономический эффект, рассчитанный для отражения вклада в изменение территориального продукта, в условиях повышенного спроса на услуги и товары, который образовывается в результате проведения Игр, имеет следующие составляющие:

1. прямой экономический эффект, который подразумевает рост спроса на объем услуг и продукции, предлагаемых казанскими предприятиями, и, как следствие этого, прирост занятости населения и валового территориального продукта в Красноярском крае;

2. мультипликативный экономический эффект, возникающий при межотраслевом взаимодействии, подразумевает под собой увеличение объемов производства продукции, что вызывает увеличение потребления в других (смежных) отраслях, поставляющих оборудование и сырьё, что, в свою очередь, оказывает влияние на рост занятости населения и увеличение показателей валового территориального продукта в Красноярском крае;

3. рост доходов и его эффект подразумевает увеличение спроса на услуги и товары в результате повышения уровня заработной платы и снижение уровня безработицы населения [4].

Созданные объекты придадут толчок для развития города, послужит возможностью иметь современные спортивные объекты, новую городскую среду, отвечающую европейским стандартам гостеприимства, а также значительному повышению туристической привлекательности Красноярска и положительный спортивный имидж на международной арене как центра студенческого спорта.

Библиографический список

1. Официальный сайт: <http://www.gilportal.ru>
2. Официальный сайт: <http://inform24.ru>
3. Официальный сайт: <http://krasnoyarsk.dkvartal.ru>
4. Официальный сайт: <http://krsk.sibnovosti.ru>

Г.Р. Фасхудинова
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ

В современной глобальной экономике динамичное развитие данной отрасли во все большей степени зависит от ее способности внедрять и осваивать передовые технологии, новые рынки, генерировать знания и человеческий капитал. В настоящее время особенно это актуально для России. В условиях глобализации невозможно совершить «научный, технологический, информационный прорыв» и при этом остаться в стороне от происходящих процессов. Проблема перехода отечественной экономики на инновационный путь развития сопряжена с трудностями, как на уровне предприятий, так и региональном, отраслевом, общеэкономическом. Среди трех последних особую роль играет региональный уровень, поскольку именно здесь отражается отраслевая и территориальная специфика территории, а уровень развития местной инфраструктуры во многом определяет «тренд» будущего состояния региона. Незрелость инновационной инфраструктуры консервируют в себе сложившийся уровень экономики региона, не позволяя сделать «рывок в развитии».

Традиционные количественные исследования экономического климата в настоящее время начинают постепенно дополняться качественными исследованиями, в которых реальное положение дел раскрывается на основе анкетных опросов участников процесса.

Именно с помощью такого опроса и было выполнено исследование регионов, позволившее подробно изучить 30 субъектов федерации. Организаторами данного опроса были Интернет-журнал «Капитал страны» и Торгово-промышленная палата (ТПП) РФ. Регионы, попавшие в поле исследования: Белгородская, Курская, Архангельская, Новгородская, Омская и Томская области; Республики Удмуртия, Саха-Якутия и Тыва; Камчатский, Хабаровский и Алтайский края; Еврейская АО и другие.

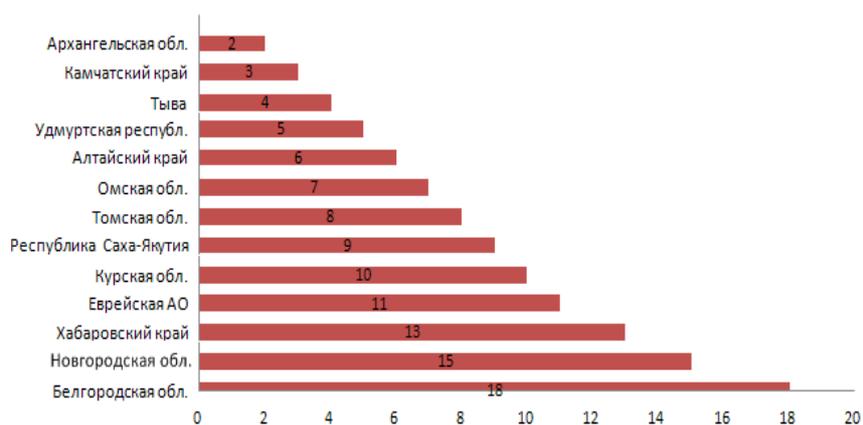


Рис. 1. Регионы исследования

Представителям регионов предлагалось 17 открытых вопросов, касающихся различных проблем регионов России. Один из таких вопросов рассматривал проблему инновационной деятельности. Результаты обработки полученных ответов позволяют сделать ряд выводов, которые в совокупности образуют своеобразный инвестиционный портрет России. Особый интерес представляет вопрос о том, насколько эффективно идет продвижение государственных планов по построению в стране инновационной экономики. Полученные от регионов ответы позволяют сделать следующие выводы:

Во-первых, до сих пор большая часть российских регионов не имеет вообще никакой инновационной инфраструктуры. По нашим оценкам, в 27,7% регионов нет никаких объединений инноваторов, и никакой деятельности в данном направлении не наблюдается.

Во-вторых, во многих территориях поддержка инноваций носит откровенно показной характер, не подкрепляясь конкретными достижениями. По приблизительным расчетам примерно в 20% регионов работа в этом направлении организована чисто формально.

В-третьих, между регионами наблюдаются очень серьезные различия в инновационной активности. На фоне примитивных формальных «отмазок» можно наблюдать и довольно зрелые инновационные системы. Например, в Тульской области уже в 1999 г. было создано некоммерческое партнерство «Тульская региональная лига научно-технического и инновационного предпринимательства» (Лига «Тула-Интех»).

В целом же можно констатировать, что некая организационная и правовая основа для инноваций в большинстве регионов все же создана. Однако главная проблема состоит в отсутствии эффективной координации инновационных идей, опыта их продвижения, финансов и поддержки администрации. Тем не менее, немало важными проблемами, от которых страдают регионы, являются отсутствие денег и современных производственных технологий. Именно этот фактор предопределяет тот факт, что имеющийся избыточный спрос на некоторых товарных рынках регионов удовлетворяется иностранными компаниями.

Учитывая сказанное, представляется целесообразным переходить к разработке и реализации специальных программ по созданию отечественных предприятий, выступающих «дублерами» иностранных компаний. Далее информационная работа по продвижению положительного имиджа регионов и их инвестиционных возможностей пока находятся в начальной фазе. Явно недоиспользованы возможности Интернет-сети. Параллельно следует обратить внимание на отбор и подготовку специалистов по формированию и продвижению региональных брендов. Помимо этого целесообразно окончательно пересмотреть приоритеты в отношении информационных каналов в пользу электронных СМИ и стараться отказываться от бумажных носителей. Однако эти мероприятия должны окупиться, т.к. направлены на привлечение иностранного капитала, а иностранные инвестиции являются, чуть ли не главным источником развития территорий. Наряду со всем вышесказанным существует еще одна проблема и заключается в том, что в российских регионах объективных рыночных условий для развития инновационной экономики пока нет.

Для инновационного роста отечественной экономики на региональном уровне крайне важно формирование инновационной инфраструктуры, и университетский сектор способен частично выполнять функции последней. С точки зрения эффективного распределения ограниченных государственных средств на эти цели было крайне важно оценить влияние университетов на инновационный рост соответствующих территориальных образований.

Во всем мире инновационная деятельность рассматривается сегодня как одно из главных условий модернизации экономики. Традиционные отрасли производства во многом исчерпали как экстенсивные, так и интенсивные возможности своего развития. Поэтому во многих странах выдвигаются на первый план уже не те отрасли, еще недавно определившие «лицо» экономики всех промышленно развитых государств, а совсем иные, основанные на использовании новейших технологий. Не подлежит сомнению, что непрерывное внедрение новшеств – единственный способ поддержания высоких темпов развития компании и уровня доходности. Инновационный путь развития – это единственный путь роста. Только инновации могут способствовать экономическому росту. А инновации всегда связаны с большими рисками. Чтобы сгладить эти риски хотя бы частично, необходимы разработка и осуществление специальной государственной политики в области поддержки научно-технической деятельности, инновационного предпринимательства. Стратегической же целью государственной политики является осуществление прорыва в базовых инновациях, что должно обеспечить устойчивое экономическое развитие России. Главным инструментом технологического прорыва является поворот инвестиций к инновациям, на что следует направить имеющиеся в руках государства силы и средства.

А.И. Черных
Научный руководитель - Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

В основу формирования органов государственной власти Красноярского края, как и любого региона Российской Федерации, положен конституционный принцип разделения властей. Согласно этому принципу, законодательная власть края осуществляется однопалатным выборным коллегиальным органом, именуемым Законодательное Собрание Красноярского края. Исполнительная власть Красноярского края осуществляется системой органов исполнительной власти, возглавляемой Губернатором Красноярского края, который является высшим должностным лицом в крае. Высшим постоянно действующим органом исполнительной власти края является Правительство Красноярского края. Судебная власть реализуется через систему судебных органов власти: краевая прокуратура, краевой суд, арбитражный суд Красноярского края, районные судебные органы.

Структуру городского самоуправления Красноярска составляют Глава города и Городской Совет, исполнительный орган городского самоуправления – администрация города Красноярска. В Красноярском крае активно развивается местное самоуправление. Право граждан на местное самоуправление осуществляется непосредственно – путем участия в местных референдумах, муниципальных выборах. Власть и управление на местах регулируются Уставом муниципального образования.

В Красноярском крае Федеральный закон № 131 о реформе местного самоуправления вступил в силу с 1 января 2006 года. В основу данной реформы легла двухуровневая модель местного самоуправления. Местное самоуправление в Красноярском крае организуется в различных вариантах основной модели. Разъясняя механизм действия данной схемы, заместитель председателя Законодательного Собрания края Алексей Клешко отмечает: "С одной стороны, предполагается, что власть будет максимально приближена к человеку. Органы самоуправления городов, сел, поселков должны решать проблемы именно этих поселений: ремонт дорог, благоустройство, содержание местной инженерной инфраструктуры. С другой стороны, должны существовать территориальные единицы, которые помогают решать во-

просы более общего характера. Это вторая ступень – районная. Здесь концентрируются межпоселенческие функции; частичное содержание зданий, районных учреждений здравоохранения, образования, внутрирайонных дорог, инженерных сетей и т. д. В свою очередь, на краевом уровне сосредоточено решение региональных проблем». Сложность существующей ситуации обусловлена тем, что в Красноярском крае насчитывается 581 муниципальное образование. Из них:

городских округов – 17,

муниципальных районов – 44,

городских поселений – 36, сельских поселений – 484.

Всего на территории Красноярского края расположены 1763 населенных пункта:

- городов – 23, рабочих поселков – 35,

- поселков городского типа – 1,

- поселков, не отнесенных к категории рабочих поселков и поселков городского типа и наделенных статусом городского округа – 2,

- поселков, не отнесенных к категории рабочих поселков и поселков городского типа и наделенных статусом городского поселения – 1,

- сельских населенных пунктов – 1701.

В регионе проводится ежегодный мониторинг эффективности местного самоуправления. Сводный доклад о результатах мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Красноярского края формируется министерством экономики и регионального развития Красноярского края. Этот мониторинг проводится в целях реализации указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», распоряжения Правительства Российской Федерации от 11.09.2008 №1313-р и во исполнение п.5 Порядка подготовки Сводного доклада, утвержденного указом Губернатора Красноярского края от 13.04.2009 № 60-уг «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Красноярского края».

Важную роль в повышении эффективности деятельности органов государственной власти и управления и муниципального самоуправления в регионе играет кадровый состав этих органов. Доля работников органов государственной власти и местного самоуправления (в %) от общего числа экономически активного населения в Красноярском крае в последние полтора десятилетия демонстрировала тенденцию уверенного роста: с 1,6% в 1995 г. Она увеличилась до 2,6% в 2008 г. Заметно меньшими темпами также увеличивалась доля чиновников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти в регионе. Обращает на себя внимание тот факт, что число работников территориальных органов федеральных органов

исполнительной власти в Красноярском крае в 2008 г. превышало долю работников органов государственной власти субъекта РФ почти в три раза. При этом численность работников органов местного самоуправления в крае более чем в три раза превышала число работников органов государственной власти субъекта РФ. И если количество чиновников, работающих в федеральных структурах на уровне регионов, регулируется указами Президента и постановлениями Правительства РФ, то численность аппарата органов государственной власти региона как субъекта РФ и органов местного самоуправления в нём в немалой степени зависит от решений региональных властей.

Эксперты отмечают рост апатии среди населения, снижение удовлетворенности жизнью, уменьшение доверия к власти, увеличение опасности массовых выступлений, ухудшение социального самочувствия, снижение уровня жизни, снижение уверенности в завтрашнем дне и др. При этом негативные последствия постсоветских реформ доминируют в сознании экспертов над позитивными в количественном отношении. Как указали эксперты, основными пагубными результатами реформ являются падение уровня жизни, разрушение государственных институтов и духовная деградация. Именно на этих ключевых моментах

должно акцентироваться внимание при разработке стратегии социально-экономического развития региона. Для улучшения ситуации необходимо не только принятие соответствующих управленческих решений, реализация ряда социальных программ и оказание различных мер социальной поддержки, но и требуется организация более эффективной коммуникации властей и общественности.

Важно создание имиджа Красноярского края как привлекательной для жизни территории и образа региональной власти, готовой к диалогу. Существует точка зрения, что пессимистичный взгляд в будущее способен уберечь людей от пустых иллюзий. Но также известно, что, согласно теореме Томаса «Если люди определяют ситуации как реальные, они реальны по своим последствиям», поэтому решение конкретных проблем социальной жизни региона должно сочетаться с эффективной информационной политикой, базирующейся на позитивном образе устранения проблем.

Таким образом, система государственного и муниципального управления Красноярским краем выступает элементом подобной системы, существующей в Российской Федерации в целом, и отражает широко известные как эффективные инновации, так проблемные зоны в этой сфере социальной жизни. При этом массовое сознание населения региона в целом отличается достаточно высоким протестным потенциалом, одним из значимых факторов которого является недоверие значительной части респондентов рядом важных социальных институтов власти.

Д.А. Чучунов

Научный руководитель – Ю.А. Оленцова

Красноярский государственный аграрный университет

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В последние 50 лет термин «управление персоналом» использовался для описания функции управления, посвященной найму, развитию, обучению, ротации, обеспечению безопасности и увольнению персонала.

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.

В современном подходе к определению делается акцент на вкладе персонала, удовлетворенного работой, в достижение корпоративных целей, таких, как лояльность потребителей, экономия издержек и рентабельность. Это обусловлено пересмотром концепции «управления персоналом» в последнем десятилетии XX века. Процесс управления человеческими ресурсами на предприятии будет эффективен лишь в том случае, когда имеется стратегия, а также взаимосвязь между стратегией, политикой и системой управления. При этом важно, чтобы цели были поставлены правильно и система управления человеческими ресурсами выстроена таким образом, чтобы работать на достижение этой цели.

Процесс организации управления человеческими ресурсами на предприятии состоит из ряда этапов.

1-й этап. Анализ влияния факторов внутренней и внешней среды.

На этапе разработки миссии, корпоративной стратегии и стратегии управления человеческими ресурсами анализ факторов внутренней и внешней среды необходим для правильной постановки целей и задач. Однако будет неверно учитывать их влияние лишь на начальных этапах. Среда, в которой действует предприятие, динамична, и ее изменения (особенно это касается факторов внешней среды, на которые предприятие порой не имеет возможностей воздействовать) могут привести к существенным изменениям в управлении человеческими ресурсами.

2-й этап. Разработка стратегии управления человеческими ресурсами.

В основе лежит миссия предприятия, которая служит основой для разработки корпоративной стратегии. Исходя из корпоративной стратегии разрабатывается стратегия в области управления человеческими ресурсами. Современные концепции базируются, с одной сторо-

ны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений.

На этапе разработки стратегии управления человеческими ресурсами руководство принимает решение о том, готово ли оно инвестировать средства в человеческий капитал своего предприятия, а если готово, то в каком объеме и во что именно? Соответственно, следующим этапом в организации управления человеческими ресурсами на предприятии является определение бюджета затрат и расчет показателей эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал.

3-й этап. Составление долгосрочного бюджета. Расчет показателей эффективности инвестиционного проекта.

Для того чтобы произвести оценку вложений в человеческий капитал, необходимо выделить расходы на человеческие ресурсы среди всех расходов предприятия в отдельный бюджет. В последнее время на многих российских предприятиях вопросы бюджетирования стали особенно актуальными. Структурные подразделения, руководители и специалисты, работающие в сфере управления человеческими ресурсами, становятся «центрами финансовой ответственности», а расходы на человеческие ресурсы — «центром затрат» — направлением расходования материально-финансовых ресурсов предприятия.

4-й этап. Разработка кадровой политики.

Стратегия дает лишь общий вектор направления движения предприятия в области управления человеческими ресурсами. Кадровая политика выступает как промежуточное звено между стратегией управления человеческими ресурсами и системой управления персоналом, которая, по своей сути, устанавливает правила игры в оперативной деятельности.

Документом, выражающим кадровую политику на предприятии, зачастую является коллективный договор.

5-й этап. Разработка системы управления человеческими ресурсами.

После того как выработана стратегия и разработана кадровая политика, начинается этап разработки системы управления человеческими ресурсами. Это самый объемный по количеству подготавливаемых документов процесс. В зависимости от того, какая из трех представленных выше стратегий выбрана на предприятии, расставляются акценты в подсистемах (функциях) управления человеческими ресурсами. Для реализации всех трех стратегий необходимо особое внимание уделить разработке таких подсистем, как использование, оценка и вознаграждение. При стратегии «минимизации затрат» также важна функция комплектования (в данном случае — увольнения) персонала, при стратегии «улучшения качества» — функция обучения и развития, а при «инновационной стратегии» изменения затрагивают все подсистемы в системе управления человеческими ресурсами.

6-й этап. Составление краткосрочного бюджета.

Экономическое содержание системы управления человеческими ресурсами находит свое отражение в краткосрочном бюджете затрат на ее реализацию.

7-й этап. Реализация системы управления человеческими ресурсами. Исполнение текущего бюджета.

Реализация системы управления человеческими ресурсами является самым длительным по времени этапом. Здесь очень важно, чтобы основные элементы изменений, проводимых на предприятии, были доведены до всех работников. Это способствует формированию соответствующей организационной культуры, устранению неоправданных трудовых конфликтов, помогает снять у работников беспокойство, преодолеть сопротивление изменениям. Отсутствие же информации может привести к затягиванию процесса внедрения системы, негативной реакции персонала и сильно ухудшить ситуацию в коллективе.

8-й этап. Оценка реализации стратегии, политики и системы управления человеческими ресурсами. Анализ исполнения бюджета.

Несомненно, все процессы должны быть оценены. Этап оценки в управления человеческими ресурсами на предприятии сложно переоценить, так как результаты являются основой для принятия дальнейших решений, а именно, что необходимо делать: продолжать исполь-

зовать имеющиеся на предприятии методы управления человеческими ресурсами, либо их необходимо менять или корректировать, а возможно, требуется изменение стратегии и кадровой политики предприятия.

В данном случае начинается новый виток модели управления человеческими ресурсами на предприятии.

Управление персоналом — это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которого является человек, входящий в определенные социальные группы. Современные концепции базируются, с одной стороны, на принципах и методах административного управления, а с другой стороны, на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений.

Библиографический список

1. <http://otchetonline.ru/art/kadry/>
2. <http://www.grandars.ru/college/biznes/>

Н.А. Коновалова, А.С. Афанасьев

Братский государственный университет

ОЦЕНКА БИЗНЕСА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЕЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Одной из ключевых проблем для современных российских коммерческих организаций является сохранение конкурентоспособности и поддержание активности в условиях постоянно изменяющейся внешней среды. Как известно, чтобы фирма могла установить собственный долгосрочный конкурентный цикл развития, она должна расти быстрее, чем повышается потенциал конкурентов. Потенциал любого предприятия оказывает наибольшее влияние не только на конечные результаты его деятельности, но и на пределы экономического роста и структурного развития всей организации.

Так или иначе, предприятиям приходится выявлять такие пути развития своей хозяйственной деятельности, которые бы способствовали раскрытию внутренних возможностей, оптимизируя при этом их использование. Решающее значение при этом принадлежит управлению производственно-экономическим потенциалом, позволяющим определить уровень состояния развития организации, т.е. оценить бизнес, и на основании этого разработать стратегию и пути дальнейшего развития деятельности.

Под *производственно-экономическим потенциалом (ПЭП) организации* понимается совокупность показателей или факторов, характеризующих его силу, источники, возможности, средства, запасы, способности, ресурсы и многие другие производственные резервы, которые могут быть использованы в экономической деятельности.

Объектом в оценке бизнеса выступает деятельность, направленная на получение прибыли и осуществляемая на основе функционирования имущественного комплекса предприятия. Сущность же оценки бизнеса через анализ ПЭП заключается в выявлении разумных и возможных вариантов использования организации, которые в свою очередь и обеспечивают наивысшую стоимость бизнеса. Иными словами, анализ позволяет определить состояние организации, а состояние позволяет разумно оценить бизнес.

Целью работы является разработка методического подхода к оценке бизнеса коммерческой организации на основе анализа ее производственно-экономического потенциала.

Особый интерес для целей исследования представляет методика рейтинговой оценки уровня ПЭП, предлагаемая М.К. Старовойтовым и П.А. Фоминым [1] и методика прогнозирования банкротства, разработанной Р.С. Сайфулиным и Г.Г. Кадыковым [2]. Каждая из них имеет определенные преимущества и недостатки. В частности, в числе преимуществ методики М.К. Старовойтова и П.А. Фомина, можно выделить всестороннюю оценку деятельности предприятия, по каждому элементу производственно-экономического потенциала. Недостатком же методики является отсутствие комплексного показателя характеризующего кризисное состояние, который в свою очередь, лежит в основе методики Р.С. Сайфулина и Г.Г. Ка-

дыкова. В этой связи, предлагается разработать единую комплексную методику оценки производственно-экономического потенциала организации, позволяющую сохранить присущие рассмотренным методическим подходам положительные моменты и преодолеть описанные недостатки.

Суть методики М.К. Старовойтова и П.А. Фомина заключается в рейтинговой оценке каждой составляющей, по системе показателей в соответствии со шкалой состояния. При этом система показателей экономического потенциала организации содержит показатели, характеризующие наличие, состав, состояние ресурсов и показатели эффективности их использования. Методика Р.С. Сайфулина и Г.Г. Кадыкова, дает возможность распознать кризисное состояние с учетом рейтингового числа на основе интегрального показателя вероятности банкротства.

Исследуя вопрос о возможности оценки ПЭП предприятия, отметим, что исследуемая категория включает в себя следующие взаимосвязанные составляющие: производственную, материальную, кадровую и финансовую. Исходя из этого, характеристика ПЭП коммерческой организации в зависимости от его уровня, приведена в таблице 1. Данная таблица также содержит условные обозначения, позволяющие соотнести качество развития составляющих исследуемой категории с его уровнем.

Таблица 1

Характеристика уровней развития составляющих ПЭП организации

Уровень развития составляющей ПЭП (обозначение)	Краткая характеристика
Высокий (А)	Предприятие находится в состоянии абсолютного равновесия по всем составляющим в соответствии со всеми критериями оценки
Средний (В)	Предприятие успешно существует в бизнесе, имеются трудности, которые преодолеваются на основе механизма адаптации
Низкий (С)	Наличие хронических нарушений большинства параметров всех функциональных составляющих.

Состояние основных фондов (производственная составляющая ПЭП) можно оценить следующими показателями (формулы сведены в таблицу 3):

а) *Коэффициент износа основных фондов ($K_{ИЗ}$)*. Значение данного показателя свидетельствует о наличии или отсутствии проблем, связанных с накопленным износом основных производственных фондов. Величина накопленного износа – своего рода показатель успешности на рынке средств труда.

Уровень развития этого показателя для оценки производственной составляющей ПЭП имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – менее 50% – умеренный;
- средний уровень (В) – 51-69 % – требующий обновления;
- низкий уровень (С) – 70 % и более – значительный.

б) *Соотношение коэффициентов обновления ($K_{ОБН}$) и выбытия ($K_{ВЫБ}$) основных фондов*. Если обновление основных производственных фондов опережает выбытие, то идет процесс «опережения», т.е. следует предполагать, что основные фонды не только поддерживаются в работоспособном состоянии, но и происходят процессы существенного обновления или расширения производственной базы. Соотношение компенсации свидетельствует о том, что предприятие может лишь поддерживать основные производственные фонды на достигнутом уровне. Соотношение отставания свидетельствует о том, что предприятие «теряет» основные производственные фонды. Уровень этого показателя для оценки состояния основных средств имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – > 1 ;
- средний уровень (В) – $0,5 - 1$;
- низкий уровень (С) – $< 0,5$.

в) *Фондоотдача* (Φ_O) – рост фондоотдачи является одним из факторов интенсивного роста объема выпуска продукции. Уровень этого показателя имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – > 1 ;
- средний уровень (В) – $= 1$;
- низкий уровень (С) – < 1 .

Для оценки состояния *материальной составляющей*, необходимо рассчитать следующие показатели (формулы сведены в таблицу 3):

а) *доля материальных затрат в структуре себестоимости* продукции ($d_{МЗ}$) - уровень развития этого показателя имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – 80% и более;
- средний уровень (В) – 50-79%;
- низкий уровень (С) – менее 50%.

б) *Соотношение изменения цен на сырье, материалы и изменения цен на продукцию* ($K_{Ц}$). В случае если значение данного соотношения более единицы – это соотношение называется «диктат поставщика». Поставщик, в силу различных причин (дефицитность продукции, монопольное положение) имеет возможность диктовать цену на свое сырье, а производитель продукции – предприятие, по разным причинам (жесткая конкуренция, низкий покупательский спрос и т.п.) не имеет возможности соответственно повышать цены на готовую продукцию.

Если значение показателя равно единице – это «соотношение равнодействия». То есть, предприятие – производитель продукции «как бы передает повышение» цен на сырье, материалы на цены на готовую продукцию.

Если же значение данного соотношения менее единицы – это уже «диктат производителя». Означает это следующее - сырье, материалы покупаются по низким ценам, а готовая продукция пользуется повышенным спросом; либо предприятие занимает очень выгодную рыночную позицию и имеет возможность «диктовать цены». Таким образом, уровень этого показателя для оценки ПЭП имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – менее 1;
- средний уровень (В) – 1;
- низкий уровень (С) – более 1.

в) *Коэффициент материалоотдачи* (M_O), уровни по которым распределяются значения данного показателя в соответствии со шкалой:

- высокий уровень (А) – более 1,5;
- средний уровень (В) – 1-1,5;
- низкий уровень (С) – менее 1.

Для характеристики кадрового потенциала, во-первых, необходимо определить состояние профессионального состава кадров, уровень состояния имеет следующую шкалу:

- высокий уровень (А) – соответствует потребности;
- средний уровень (В) – необходимо обучение и обновление персонала;
- низкий уровень (С) – не соответствует потребностям, необходимо радикальное обновление персонала.

Во-вторых, следует проанализировать темпы роста выработки продукции на одного работающего ($П_{ТР}$) (формула представлена в таблице 3). На основе цепного индекса, рассчитываемого как отношение выработки текущего периода к выработке предыдущего периода, прослеживается изменение оценочного показателя. Уровень изменения выработки также имеет свою шкалу состояния:

- высокий уровень (А) – рост показателя более 10 %;
- средний уровень (В) – 0 – 10 %;
- низкий уровень (С) – снижение показателя.

Теперь непосредственно перейдем к четвертой составляющей исследуемой категории – к уровням состояния *финансового потенциала*, характеристики по которым примут следующий вид: высокий уровень (А) - деятельность предприятия прибыльна, финансовое положение

ние стабильное; средний уровень (В) - деятельность предприятия прибыльна, однако финансовая стабильность во многом зависит от изменений, как во внутренней, так и во внешней среде; низкий уровень (С) - предприятие финансово нестабильно.

В таблице 2 представлена система финансовых показателей (формулы см. в таблице 3) и их пороговые значения, по которым производится оценка финансового потенциала.

Таблица 2

Рейтинговая оценка финансовой составляющей ПЭП предприятия

Наименование показателя	Высокий уровень (А)	Средний уровень (В)	Низкий уровень (С)
Коэффициент автономии (K_{AB})	белее 1,0	0,5 – 1,0	менее 0,5
Коэффициент платежеспособности ($K_{ПЛ}$)	более 0,5	0,3 – 0,5	менее 0,3
Коэффициент текущей ликвидности ($K_{Т.Л}$)	более 2,0	1,0 – 2,0	менее 1,0
Коэффициент быстрой ликвидности ($K_{Б.Л}$)	более 0,8	0,4 – 0,8	менее 0,4
Коэффициент абсолютной ликвидности ($K_{А.Л}$)	более 0,2	0,1 – 0,2	менее 0,1
Рентабельность всех активов (Re_A), %	более 10%	5 – 10%	менее 5%
Рентабельность собственного капитала ($Re_{СК}$), %	более 15%	10 – 15%	менее 10%

Заключительным расчетным этапом будет оценка вероятности банкротства предприятия, кризисное состояние по которому определяется рейтинговым числом (R), рассчитываемое по формуле [2]:

$$R = 2 K_{ОБ.СОС} + 0,1 K_{т.л} + 0,08 K_{об} + 0,45 Re_{продаж} + Re_{СК}, \quad (1)$$

где $K_{ОБ.СОС}$ – коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами, доля; $K_{Т.Л}$ – коэффициент текущей ликвидности; $K_{ОБ}$ – коэффициент оборачиваемости активов; $Re_{продаж}$ – рентабельность продаж; $Re_{СК}$ – рентабельность собственного капитал.

Таблица 3

Сводная таблица расчета оценочных показателей

Показатель	Ед. изм.	Числитель	Знаменатель
$K_{ИЗ}$	руб./руб.	сумма амортизационных отчислений	стоимость основных фондов на начало года
$K_{ОБН}$	руб./руб.	стоимость основных средств введенных в эксплуатацию	стоимость основных средств на конец года
$K_{ВЫБ}$	руб./руб.	стоимость основных средств выбывших из эксплуатации	стоимость основных средств на начало года
Φ_0	руб./руб.	выручка предприятия за исследуемый период	стоимость основных средств
$d_{МЗ}$	руб./руб.	общая величина материальных затрат на производство продукции	себестоимость произведенной продукции
$K_{Ц}$	руб./руб.	выручка	маржинальная прибыль
M_0	руб./руб.	объем произведенной продукции	сумма материальных затрат
$P_{ТР}$	руб./руб.	выручка	численность работающих
K_{AB}	руб./руб.	собственный капитал	заемный капитал
$K_{ПЛ}$	руб./руб.	собственный капитал	валюта баланса
$K_{Т.Л}$	руб./руб.	текущие активы	текущие пассивы
$K_{Б.Л}$	руб./руб.	быстроликвидные активы	текущие пассивы
$K_{А.Л}$	руб./руб.	наиболее ликвидная часть активов	текущие пассивы
Re_A	%	чистая прибыль	валюта баланса
$Re_{СК}$	%	чистая прибыль	собственный капитал
$K_{ОБ.СОС}$	руб./руб.	собственные оборотные средства	текущие активы
$K_{об}$	руб./руб.	выручка	оборотные средства

При полном соответствии значений финансовых коэффициентов их минимальным нормативным уровням рейтинговое число будет равно единице, что характеризует удовлетвори-

тельное состояние экономики предприятия. Уровень состояния по показателю вероятности банкротства: от 50 и выше – высокий уровень развития (А); от 1-50 – средний уровень развития (В); менее единицы – уровень С (неудовлетворительное состояние).

На рисунке 1 представлена предлагаемая матрица уровневое состояние, позволяющая определить уровень ПЭП исследуемого предприятия. При этом интегральный результат оценки выведен как среднее значение всех выделенных составляющих ПЭП организации.

		А	В	
А	ААААА	ААВВВ	ААААС	В
	ААААВ	ААВСС	ААССС	
	АААВВ	ААВВС	ААССС	
В	АВВВВ	АВВВС	АВВСС	С
	ВВВВВ	АААВС	ВВССС	
	ВВВВС	АСССС	ССССС	
	ВВВСС	ВВССС	ССССС	
	В	С		

- высокий уровень (А)

- средний уровень (В)

- низкий уровень (С)

Рис. 1. Разработанная матрица для определения уровня ПЭП организации

Подводя итог, еще раз подчеркнем комплексность предложенной методики, которая достигается включением в ее состав широкого круга критериальных показателей оценки производственно-экономического потенциала организации. В этой связи, использование разработанной методики в хозяйственной практике коммерческих организаций дает их руководителям эффективный инструмент для оценки текущего состояния бизнеса, позволяя выявить его сильные и слабые стороны, а также перспективы развития, обеспечивая тем самым возможность для своевременной и адекватной реакции на вызовы конкурентной среды.

Библиографический список

1. Старовойтов, М.К, Фомин, П.А. Практический инструмент организации управления промышленным предприятием – М.: «Высшая школа», 2010 – 234с.
2. Сайфулин, Р.С., Кадыков, Г.Г. Рейтинговая экспресс-оценка финансового состояния предприятия по данным публичной отчетности// Финансовые и бухгалтерские консультации – 2011, №4, с.24-30.

М.В. Пейнер

Братский государственный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ЖИЛЬЯ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Строительная отрасль играет огромную роль в социально экономическом развитии страны и в условиях кризиса эта отрасль особенно пострадала. Однако, к концу 2012 г. в развитии строительной отрасли Иркутской области можно отметить положительные тенденции развития. Конъюнктура рынка и инвестиционный климат весьма благоприятны, спрос на строительство новых объектов растет. Наблюдается достаточно высокая строительная активность. Но, не смотря на это, как и любая другая система в процессе своей деятельности сталкивается с рядом внешних и внутренних факторов, которые как положительно, так и отрицательно влияют на результат. Поэтому повышение эффективности деятельности строительных организаций на территории Иркутской области невозможно без исследования рынка жилья.

На рынок жилья оказывают влияние такие факторы, как спрос и предложение рабочей силы в строительстве, конкуренция, уровень оплаты труда и т.д. Уровень оплаты труда оказывает непосредственное влияние на соотношение инвестиционного спроса и предложения. Согласно статистике, в строительной отрасли занято около 26 % трудовых ресурсов Иркутской области.

В частности, изучая рынок жилья необходимо учитывать численность и состав населения, демографическую ситуацию, уровень жизни населения, миграционные процессы,

инвестиционный климат, темпы жилищного строительства.

Анализ спроса начинается с выявления потенциальных покупателей жилья, их требований к качеству жилья. Далее необходима сегментация рынка, распределение потенциальных покупателей на группы в соответствии с требованиями к качеству жилья и платежеспособностью.

В структуре спроса самыми ликвидными являются однокомнатные квартиры, затем двухкомнатные, трехкомнатные и многокомнатные. Сезонные колебания спроса могут быть обусловлены летним замиранием спроса на жилье и даже незначительным снижением цен по отдельным категориям жилья.

Важное значение имеет оценка конкурентоспособности жилья. Конкурентоспособность жилья характеризуется совокупностью его потребительских и стоимостных характеристик. Более конкурентоспособное жилье имеет высокое качество и соответствует данной потребности, требованиям конкретного покупателя.

Следует отметить, что в Иркутской области жилищное строительство осуществлялось предприятиями и организациями всех форм собственности, а также населением за свой счет и с помощью кредитов.

На территории Иркутской области действует 5 974 строительных организации, среди них наиболее успешно осуществляют свою деятельность в области жилищного строительства такие строительные организации как ОАО «Востоксибэнергострой», ООО СК «Востсибстрой», ОАО «АУС», ЗАО «Стройкомплекс», ЗАО «Парапет», ОАО ФСК «Новый город», ООО «Норд-Вест», ООО «Сибстройинвест». Ежегодные объемы строительства жилья каждой из вышеперечисленных организаций превышают 50 тыс. кв.м.

Таблица 1

Количество введенных объектов жилого назначения в Иркутской области

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	В % к 2010
жилого назначения	949	1083	1469	1819	1441	1354	2451	181,0
общая площадь	357509	398680	705065	728650	752578	847859	947079	111,7
в т.ч. площадь квартир	302472	331110	575077	584885	602221	628063	755175	120,2
общий строительный объем	1401385	1562331	2628774	2796885	2710739	3291142	3421505	104,0

Проанализировав данные таблицы 1, можно наблюдать стабильный рост в количестве введенных объектов жилого назначения, особенно в 2011 году по отношению к 2010 году.

Одним из основных движущих механизмов увеличения темпов жилищного строительства явилось ипотечное жилищное кредитование.

За последние годы в Иркутской области 80% жилищного строительства осуществлялось за счет кредитных средств, будь то средства граждан, полученные с помощью ипотечных жилищных кредитов, или инвестиционные кредитные ресурсы, полученные непосредственно от кредитной организации на реализацию инвестиционных проектов.

Также положительное влияние на развитие строительной отрасли оказывает то, что территория Иркутской области богата природными ресурсами, что позволяет развивать промышленную зону, а соответственно планировать размещение новых микрорайонов жилой застройки. Близлежащая к областному центру территория Иркутского районного муниципального образования, Ангарского и Шелеховского муниципальных образований на сегодняшний день еще не полностью освоена, что позволяет планировать размещение жилых микрорайонов в данных направлениях.

Однако наряду с этими положительными моментами существует ряд проблем, препятствующих повышению эффективности деятельности строительных организаций на территории Иркутской области.

Главными проблемами, сдерживающими на сегодняшний день развитие строительного комплекса, как Иркутской области, так и других регионов, являются трудности с оборудованием земельных участков инженерной инфраструктурой, дефицит качественных строительных материалов, высокая доля ветхого и аварийного жилья и низкие объемы инвестиций в основной капитал, отсутствие системы инвестирования и кредитования стройиндустрии, а также отсутствие генеральных планов развития городов областей. Для Иркутской области помимо всех вышеперечисленных проблем строительного комплекса необходимо выделить высокую сейсмичность, что приводит к удорожанию жилья на 15 %, постоянный рост цен на строительные материалы из-за высоких затрат на перевозку из других субъектов Российской Федерации, низкая покупательная способность населения области.

Решение данных проблем позволит не только повысить эффективность деятельности строительных организаций, но и значительно увеличить объемы ввода жилья по Иркутской области, сократить число граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, повысить уровень доступности жилья для населения, сократить объемы ветхого и аварийного жилищного фонда.

Таким образом, развитие жилищного строительства, повышение эффективности деятельности строительных организаций на территории Иркутской области возможно только путем устранения или минимизации вышеобозначенных проблем в совокупности с исследованием рынка жилья в Иркутской области.

О.В. Скокова

Братский государственный университет

АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИИ РОСТА СТОИМОСТИ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ПРИМЕРЕ ФАКУЛЬТЕТА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ФГБОУ ВПО «БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На основании проведенных исследований в области платных образовательных услуг в высших учебных заведения РФ, в частности в ФГБОУ ВПО «БрГУ», была выявлена совокупность факторов, оказывающих влияние на уровень доходов высших учебных заведений от приносящих доходы видов деятельности. К ним относятся: стоимость обучения в вузе, контингент обучающихся и его сохранность, уровень доходов населения, общая демографическая ситуация в регионе, особенности проводимой вузом политики ценообразования на платные образовательные услуги, а также степень востребованности на рынке труда работников с высшим образованием, обучающихся по предлагаемым в вузе направлениям подготовки.

Аналитический обзор контингента обучающихся и его сохранности на факультете экономики и управления был проведен в [1]. В последние годы наблюдается тенденция снижения численности обучающихся в вузе, обусловленная демографической ситуацией в стране. В отношении обучающихся на платно-договорной основе следует отметить увеличение их численности, связанное с уменьшением количества бюджетных мест. Основным фактором, влияющим на сохранность контингента, является стоимость обучения (рисунок 1).

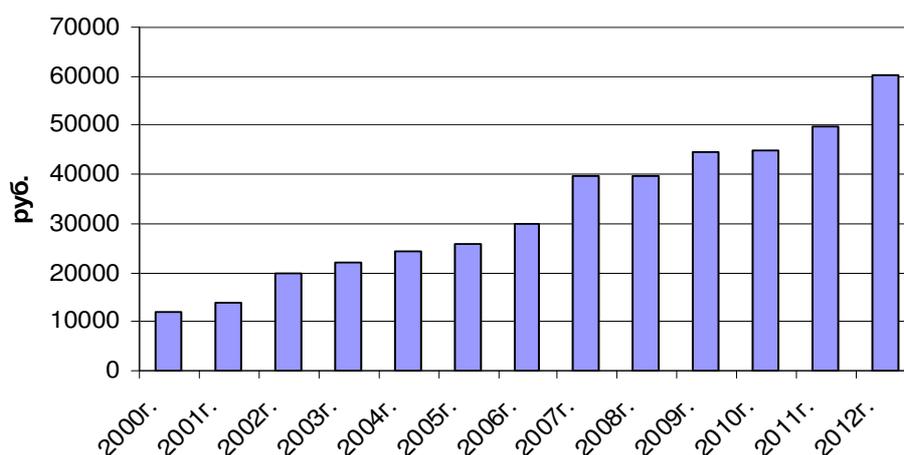


Рис. 1. Динамика стоимости обучения на факультете экономики и управления в 2000-2012 гг.

Наибольшее увеличение стоимости обучения за исследуемый период отмечалось в 2002 г. – на 43%, в 2007 г. рост составил 32% по сравнению с предыдущим годом, в 2012г. произошло 21%-ное увеличение. Данные изменения в 2002г. в большей степени связаны с увеличением окладов работников бюджетной сферы на основании Постановления Правительства РФ № 775 от 06.11.2001г. Увеличение стоимости обучения в последующие годы вызвано ростом расходов вуза, обусловленных общим увеличением по статьям расходов бюджетных учреждений. Рост стоимости обучения в 2012 г. продиктован необходимостью её повышения в связи с введением в действие приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.12.2010г. № 1898.

Рассматривая экономическую ситуацию в стране за исследуемый период можно отметить, что по данным официальной статистики инфляционный рост в среднем составил 11,1% в год. Стоимость обучения при этом на экономических специальностях очной формы обучения в вузе росла в среднем на 12% ежегодно.

Существенным фактором, оказывающим влияние на величину доходов от оказания платных образовательных услуг в вузе, является сложившаяся демографическая ситуация в регионе и стране в целом. В Иркутской области отмечается естественная убыль, начиная с 1992 года, как по городскому, так и по сельскому населению (Рисунок 2). Суммарный коэффициент рождаемости (СКР) сократился с 2,243 (в 1990г.) до 1,446 (в 1995г.) и 1,255 (в 1999г.), к 2005 году он увеличился до 1,406, что существенно ниже уровня простого воспроизводства населения. СКР городского населения в 2005г. составлял 1,302, сельского — 1,908. Отмеченные тенденции свидетельствуют о демографическом спаде в 1990-х годах прошлого столетия, что отражается в виде резкого спада численности студентов вузов в настоящее время. Улучшение ситуации прогнозируется к 2018-2020 годам, так как с начала 2000-х годов отмечается планомерное увеличение численности населения.

Немаловажным фактором из рассматриваемых является уровень доходов населения, имеющего детей в возрасте 17-23 лет. Рассматривая динамику среднемесячной начисленной заработной платы по г. Братску за 2007-2012 гг., следует отметить, что средний темп роста показателя составил 11,7% в год (Рисунок 3). Как уже отмечалось ранее, рост стоимости обучения на экономических специальностях очной формы обучения в вузе составил в среднем 12% ежегодно.

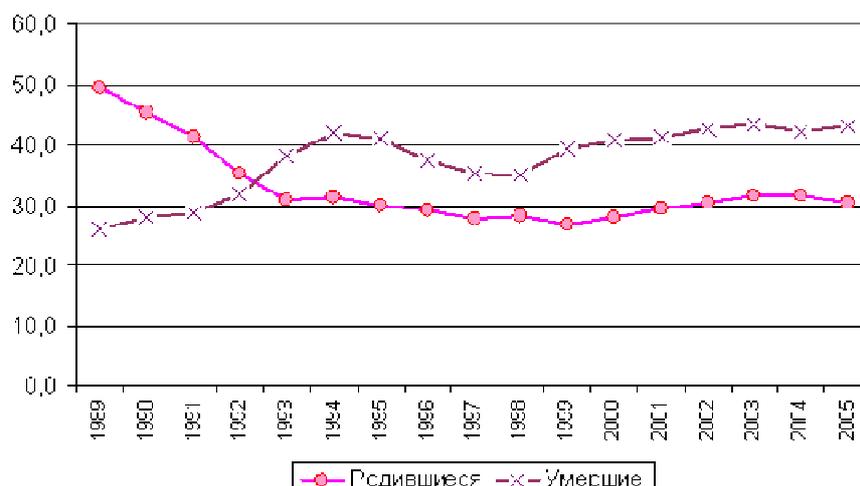


Рис. 2. Динамика численности родившихся и умерших в Иркутской области в 1989-2005 гг.

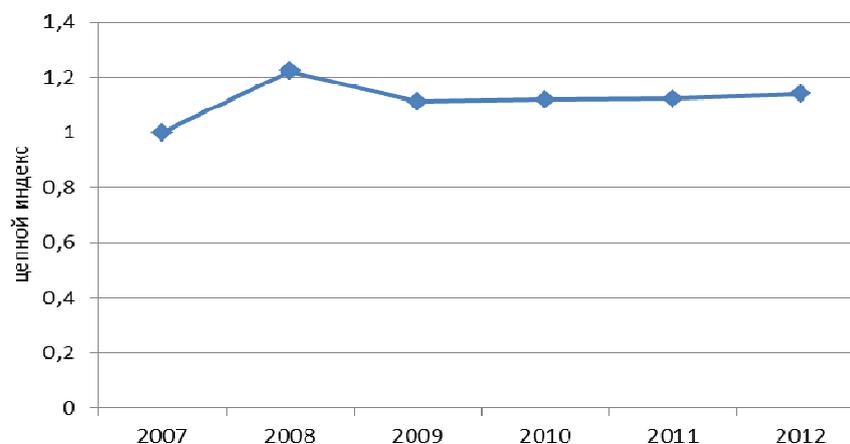


Рис. 3. Динамика среднемесячной начисленной заработной платы в г. Братске за 2007-2012 гг.

Определив совокупность факторов, влияющих на уровень доходов вуза от оказания платных образовательных услуг, следует проанализировать ее на наличие связей между ними и степень их влияния на результативный признак. Данным целям служит корреляционно-регрессионный анализ. В зависимости от числа факторов, включенных в анализ, различают парный (однофакторный) и множественный (многофакторный) анализ. В данной работе будет использован многофакторный корреляционно-регрессионный анализ по данным за 2005-2012 годы.

Регрессия – это функциональная зависимость между значением фактора (набора факторов) и условным математическим ожиданием (средним значением) результативного признака. Формализованным выражением регрессии между признаками является регрессионная модель определенного вида. Модель множественной регрессии в данной работе будет следующей:

$$\tilde{Y} = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

где \tilde{Y} – доходы вуза от оказания платных образовательных услуг, руб.; X_1 – количество принятых студентов на платно-договорной основе, чел.; X_2 – количество выпускников, обучающихся на платно-договорной основе, чел.; X_3 – стоимость обучения на экономических специальностях за год, руб.; X_4 – ежегодный темп инфляции, %.; X_5 – среднемесячная начисленная заработная плата по г. Братску Иркутской области, руб.; f – форма связи между признаками.

Используя значения указанных показателей за 2005-2012 годы, мы провели корреляционно-регрессионный анализ, и получили следующий вид модели:

$$\tilde{Y} = -17946 * X_1 + 36201 * X_2 + 619,73 * X_3 + 1106759,87 * X_4 - 883,91 * X_5$$

Данная модель может быть использована при прогнозировании доходов вуза от оказания платных образовательных услуг по экономическим направлениям бакалавриата, специалитета и магистратуры.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 22.08.1996 №125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" // СПС Консультант Плюс.
2. Трачук, О. В. Гражданско-правовое регулирование приносящей доход деятельности образовательного учреждения: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.03 - гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право / О. В. Трачук; науч. рук. В.В. Гущин. -М., 2012. -22 с.-Библиогр.: с. 22.7
3. Анализ рынка платных образовательных услуг. <http://chuvashia.fas.gov.ru/analytic/8317>
4. Доходы населения России. <http://ru.wikipedia.org>
5. Лариса Санникова. Рынок образовательных услуг в России: проблемы коррупции. Космополис №16, 2007
6. Появление в России платных образовательных услуг. http://lexom.ru/book12_166.php
7. А.И. Вавилов Правовые основы приносящей доход деятельности образовательных учреждений "Нормативные документы образовательного учреждения" №10, 2011 года
8. Демографическая ситуация в Иркутской области и агломерации. http://www.archipelag.ru/agenda/povestka/evolution/irkutsk/a1_demogr_situation/
9. Денисова Н. И. Формирование и оценка развития рынка платных образовательных услуг в области высшего профессионального образования: диссертация кандидата экономических наук - Красноярск, 2010.- 200 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-8/562.

И.В. Дудина О.В. Милюшкина, Е. Н. Кобленева

Братский государственный университет

ТАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЗАО «СЕВЕРБАЙКАЛЬСКАЯ АВТОБАЗА ВСЖД»

Объект исследования - Северобайкальская автобаза ВСЖД. Предмет исследования – основная деятельность Северобайкальской автобазы ВСЖД. Северобайкальск сегодня – это крупный транспортный узел, где грузопассажирское сообщение обеспечивает отделение ВСЖД – филиал ОАО «Российские железные дороги»,

Автобаза обеспечивает технологию предприятий Северобайкальского отделения ВСЖД- филиала ОАО «РЖД» автотранспортом, предоставляет автоуслуги сторонним организациям в районе обслуживания от ст. Хани до ст. Карстовая.

Автобаза в своей деятельности руководствуется действующим законодательством РФ, правилами перевозок грузов и пассажиров автомобильным транспортом, федеральным законом о безопасности дорожного движения, Правилами охраны труда на автомобильном транспорте, приказами, указаниями и другими нормативными актами ВСЖД, уставом ВСЖД.

Базовое предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

- обеспечение обособленных подразделений железной дороги, расположенных в границах северобайкальского филиала, автомобильными перевозками!;
- обеспечение обособленных предприятий железной дороги, расположенных в границах Северобайкальского филиала;
- обеспечение текущего капитального ремонта и технического обслуживания автотранспортной техники;
- подготовку расчета потребности транспорта запасных частей, ГСМ, автошин, аккумуляторов и своевременная передача их в Иркутскую автобазу ВСЖД, наделенной правами службы;
- оказание платных услуг сторонним организациям, туристическим фирмам, частным лицам по использованию автотранспорта.

Автобаза обслуживает свою деятельность на основе перспективных и годовых планов эксплуатационного развития, разрабатывает текущие планы на основе комплексного анализа работ.

Порядок финансирования базового предприятия за работы и услуги по обеспечению процесса перевозок определяется вышестоящей организацией.

Доходы от подсобно-вспомогательной деятельности базового предприятия, полученные в результате осуществления хозяйственной деятельности, направляются на текущий счет предприятия, являются частью финансирования и используются на выплату заработной платы и удержания из нее, а также на неотложные нужды по плану финансирования.

Базовое предприятие возглавляет начальник автобазы, который по доверенности вышестоящей организации и в ее интересах, заключает договора и соглашения с предприятиями и организациями РФ по вопросам деятельности автобазы. Штатное расписание автобазы согласовывается службой НАВТО и утверждается дорогой.

Автобаза ведет бухгалтерскую отчетность, составляет месячные и годовые оборотно-сальдовые балансы, готовит информацию, необходимую для налогообложения и ведения общегосударственной системы сбора и обработки экономической информации и представляет все эти данные в финансовый отдел железной дороги в сроки, установленные дорогой. Контроль и ревизия финансово-хозяйственной деятельности автобазы осуществляется Восточно-Сибирской железной дорогой.

Программное обеспечение Северобайкальской автобазы.

Основными системами в области управления финансово-экономической деятельностью ОАО «РЖД» являются единая корпоративная автоматизированная система управления финансами и ресурсами (ЕКАСУФР), единая корпоративная автоматизированная система управления трудовыми ресурсами (ЕКАСУТР) и автоматизированная система бюджетного управления (АСБУ). В соответствии с указанием МПС России № 281 от 20.10.1999г. на сети Российских железных дорог внедрена и успешно функционирует ЕКАСУФР. Целью создания системы является повышение качества управления экономической деятельностью ОАО «РЖД» за счет оперативного получения достоверной финансово-экономической информации по всем уровням управления ОАО «РЖД» и обеспечения формирования единой нормативно-справочной базы бухгалтерского, налогового и управленческого учета на железнодорожном транспорте.

Организационная структура управления и принципы её построения.

Руководящий состав состоит из начальника автобазы, главного инженера и его заместителя, начальников автоколонн, служб и их заместителей.

Организационная структура управления включает в себя установление вертикали власти и подразумевает также установление власти руководством отдела или подразделения над отделом и установление власти руководством предприятия над предприятием. Этим достигается качество управления и принятия оперативных решений, что положительно отражается на качестве предоставляемых услуг. Возникающие в процессе деятельности неопределённости решаются, по возможности, на уровне соответствующего отдела. При невозможности устранить неопределённость или какую-либо проблему на уровне отдела или подразделения она переходит на рассмотрение к руководству предприятия.

Особое внимание должно уделяться соответствию уровня образования сотрудников и занимаемой ими должности. Такой вид контроля позволяет повысить оперативность и эффективность принимаемых решений, что, в свою очередь, позитивно влияет на качество выполнения поставленных задач и на работу автобазы в целом.

Организационная структура управления предприятия линейно-функциональная.

Анализ производственно-хозяйственной деятельности автобазы.

АХД является важным элементом в системе управления производством. С помощью экономического анализа вырабатывается стратегия и тактика предприятия, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль над их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности, оцениваются результаты деятельности предприятия и его подразделений.

Основные принципы организации перевозок.

Основными задачами организации перевозок грузов являются:

1. Полное удовлетворение потребностей заказчиков в автомобильных перевозках;
2. Обеспечение высокого уровня обслуживания заказчиков;
3. Выполнение существующих планов перевозок;
4. Эффективное использование транспортных средств, повышение производительности труда, максимальное снижение транспортных расходов;
5. Систематическое получение прибыли.

Система организации перевозок обеспечивает:

- координацию работы всех подразделений и работников автотранспортного предприятия;
- оптимальную организацию движения;
- эффективное использование подвижного состава автотранспорта;
- безопасность движения;
- рентабельность перевозок.

Сменно-суточное планирование, диспетчеризация.

При организации перевозок конкретных грузов проводится ряд мероприятий:

1. Составляется маршрут перевозок и схема маршрута с указанием опасных участков. Допустимая протяженность автомобильных маршрутов определяется исходя из соблюдения установленных законодательством Российской Федерации нормативов рабочего времени водителей с учетом расчетных нормативов скорости движения и технологии перевозок.

2. Выбирается тип и марка автотранспорта в зависимости от вида перевозок (без нарушения норм вместимости) с учетом дорожных и погодных-климатических условий. При перевозках масса и объем груза не должны превышать предельной вместимости транспортного средства, указанной в технической характеристике автомобиля данной марки

3. Проводится инструктаж водителей транспортных средств:

- об особенностях маршрута;
- об обеспечении безопасности движения;
- о правилах перевозки отдельных видов грузов (опасных, крупногабаритных, тяжеловесных и др.).

4. Организуется контроль над соблюдением графиков (расписаний) движения, норм вместимости автотранспорта, маршрутов движения. Контроль осуществляется за выполнением всех рейсов, предусмотренных графиками и планами перевозок с целью последующего анализа причин возникающих отклонений и корректировки графиков и планов (например, изменение времени движения на маршруте, его участках).

Техническое состояние автомобилей, выпущенных в рейс, отвечает Правилам дорожного движения, Правилам технической эксплуатации ПС и инструкциям заводоизготовителей. Автомобили обеспечиваются необходимым исправным противопожарным оборудованием, медицинскими аптечками, знаками аварийной остановки, противооткатными башмаками и т.д.

Перед выходом на линию и по окончании смены водители проходят обязательное медицинское освидетельствование, отметка о котором ставится в путевом листе, который выдается на одну смену, а при выполнении дальних рейсов сроком до 15 суток.

Путевой лист – документ внутреннего характера, регулирующий отношения между перевозчиком и клиентом при оплате работы автомобиля по повременному тарифу. Грузоотправитель (получатель) регистрирует в путевом листе данные о пробеге, времени нахождения автомобиля в распоряжении клиента (за вычетом времени обеденного перерыва шофера).

Согласно приказу «О порядке оформления путевых листов и выпуска автотранспортных средств на линию» путевой лист заполняется диспетчером, удостоверяется его подписью, содержит данные о транспортном средстве (марка, гос.номер, гаражный номер), фамилию водителя, номер водительского удостоверения, дату выезда и возвращения, согласно заявке, время обеда и «разрывов», задание водителю, вид и марку используемого горючего,

показания спидометра. Водителем заполняется маршрут движения, количество поездок. В соответствующих графах ставятся подписи заправщика, механика и водителя.

При обработке путевой документации производится расчет расхода горючего (норма и факт) и проставляется фактическое время на линии, с учетом ночных часов и «разрывов». После чего фактическое количество часов проставляется в таблицу учета рабочего времени водителей. Затем диспетчером вносится в «Единую Корпоративную Автоматизированную Систему Управления Трудовыми Ресурсами» (ЕК АСУТР).

Ежемесячно данные об отработанном времени и движению ГСМ предоставляются инженеру по эксплуатации, в бухгалтерию и планово-экономический отдел.

Программа ЕКАСУТР является неотъемлемой частью диспетчеризации, т.к. в ней ведется учет, оценка временных данных персонала. Менеджером временных данных (табельщиком) составляется «Графики рабочего времени». Также в программе формируются плановые графики рабочего времени (с соблюдением Трудового кодекса РФ), производится учет отсуствий-присутствий, планирование графиков отпусков и нормирование труда.

Нормирование труда состоит в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса.

Наблюдения способом фотографии рабочего дня проводят в целях: определения фактического режима рабочего дня рабочих и машин; установления размера и причин потерь рабочего времени; определения уровня выполнения действующих производственных норм и выявления причин их невыполнения; изучения передового опыта организации труда на производстве; определения структуры затрат рабочего времени; установления величины нециклических нормативных добавок; определения необходимого количества рабочих, которые должны быть заняты в нормируемом процессе.

При индивидуальной ФРД результаты наблюдений можно записать как цифровым, так и графическим способом. Однако наибольшую точность обеспечивает цифровой способ. После окончания наблюдений подсчитывают продолжительность каждого элемента исследуемого процесса и классифицируют затраты рабочего времени. Для удобства классификации затрат рабочего времени применяют условные обозначения – индексы.

К первой группе затрат рабочего времени следует относить работу по заданию, непредвиденную работу и регламентированные перерывы.

Ко второй группе затрат рабочего времени относят: лишнюю работу, простои с указанием конкретных причин их вызвавших, а также перерывы из-за нарушений трудовой дисциплины.

Анализ результатов фотографии рабочего дня сопровождается предложением организационно-технических мероприятий по улучшению технологии процесса и по устранению непроизводительных затрат рабочего времени.

Еще одной неотъемлемой частью эффективной организации перевозок является маршрутизация.

Основными задачами маршрутизации являются:

- организация движения;
- минимизация сроков доставки грузов;
- безопасность движения;
- эффективное использование транспортных средств;
- выполнение планов и графиков перевозок;
- оперативность в реагировании на изменение дорожных условий.

Формы и методы работы.

Контроль над работой автобазы по перечню обязанностей осуществляется путем телефонной, телеграфной и почтовой связи, а также путем выезда в подразделения автобазы.

Основной деятельностью автобазы является подсобно-вспомогательная деятельность.

Процент износа основных средств на базовом предприятии возрастает вследствие недостаточного поступления новых.

Основной контингент задействован в обслуживании железнодорожных предприятий, а так как одной из задач предприятия является зарабатывание денежных средств от ПВД, то привлечение новой автомобильной техники, даст возможность увеличить прибыль предприятия.

Комиссией под представительством начальника дороги по станциям Таксимо, Н. Уоян и узлу Северобайкальск проверки финансово-хозяйственной деятельности предприятий выявлено, что по Северобайкальской автобазе объем работы, по сравнению с аналогичным периодом, снизился на 17%, в то время как контингент снизился на 7,8%. Среднемесячная заработанная плата выросла на 17,2%. Все это привело к росту себестоимости на 31,9%.

Анализируя сложившуюся ситуацию в ОАО «РЖД» (реформирование предприятий, подразделений, образование дирекций и дочерних обществ в целях снижения эксплуатационных затрат, повышения качества обслуживания пассажиров и перевозки грузов, оптимизации производственных процессов ж.д. транспорта) отток работников с автобазы вызван передачей ПВД в транспортный аутсорсинг (передача непрофильных функций сторонним организациям-аутсорсерам), который до сих пор не имеет четкой законодательной базы (Можно воспользоваться ст. 421 ГК РФ, согласно которой граждане и юридические лица свободны в заключении договора. Есть аренда и финансовая аренда (лизинг), как его разновидность. Под оперативным лизингом в России понимается долгосрочная аренда автотранспорта на срок от 1 до 5 лет.). На базе предприятия образовали ООО «СКА», являющуюся лизингополучателем и, уволив людей по сокращению штата автобазы, «перевели» в стороннюю организацию. Со стороны ОАО «РЖД» в условиях кризиса данные меры объясняются тем, что содержать внутри предприятия большой непрофильный автотранспортный комплекс весьма затратно — постоянно требуются серьезные инвестиционные вложения в эксплуатацию и обновление автопарка. В итоге принимается решение об аутсорсинге как наиболее эффективном способе решения данного вопроса. Это должно принести предприятию, по мнению руководства, экономическую выгоду.