

ИНВЕСТИЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В СИСТЕМЕ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Ходячая Н.Е. – студент, Кузьмина О.Г. – к.т.н., доцент каф. «ЭиОП»
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Усиление значимости интеллектуальной собственности в современной экономике привело к тому, что активы человеческого капитала, носителем которых является персонал предприятия, стали одним из факторов формирования стоимости различных экономических объектов. Это, в свою очередь, требует пересмотра содержания публичной отчётности организаций перед собственниками и инвесторами. Такая отчётность должна содержать информацию об основных факторах стоимости и социально-экономической деятельности конкретной организации.

Представляемые данные можно разделить на три группы: организационные, относительные и связанные с персоналом.

Организационные данные включают информацию о физических активах организации и их стоимости.

К относительным данным относится информация о потребностях местного сообщества в услугах фирмы. Это сведения о спросе на услуги предприятия потенциальных потребителей, находящихся вне компании: клиенты, конкуренты, партнёры и иные заинтересованные в деятельности компании объекты.

Данные о персонале организации составляет информация об уровне знаний, квалификации, достижениях сотрудников, а также о том, насколько работники преуспевают в своей задаче продвижения организации к поставленным целям. Эти три группы показателей должны быть интегрированы, и их соотношение друг с другом формирует общую картину о состоянии организации.

Однако, если организационные и относительные данные поддаются оценке посредством использования стандартных методов финансового анализа и социологических исследований на примере местного сообщества, то обработка данных, связанных с человеческим капиталом (оценка данного капитала), на сегодняшний день является новым направлением в экономике. Следует отметить, что анализ окупаемости инвестиций в человеческие ресурсы использует те же принципы, которые заложены в финансовом анализе. Однако, информация об этом нематериальном активе не отражается в корпоративной финансовой документации. Это обстоятельство не позволяет в полном объёме сформировать финансовый профиль организации и, возможно, определить дальнейшие пути её развития.

По мнению Яка Фиц-енца, в оценке человеческого капитала должен найти отражение такой фактор, как воздействие деятельности персонала на достижение целей компании. Учитывая мнение этого автора, показатели эффективности работы персонала можно структурировать, описав тем самым модель оценки человеческого капитала организации.

Прибыльность человеческого капитала целесообразно оценивать на трёх уровнях (рисунок 1). Такую оценку можно принять за концептуальную модель, детализация и формализация которой предоставит возможность рассчитать численные показатели доходности от деятельности персонала.

Первый уровень – это уровень организации, на котором исследуются отношения между человеческим капиталом и определёнными целями предприятия: финансовые цели, цели, связанные с клиентами и персоналом организации, стратегические цели и т.д.

Второй уровень – это уровень структурного подразделения. На данном этапе изучается изменение сервиса организации в рамках деятельности конкретного структурного подразделения, изменение качества и результатов производительности его труда. Основными критериями оценки на данном уровне могут являться время выполнения услуги, количество дефектов, объём и стоимость выполненной работы, реакция клиентов.

Третий уровень – это уровень управления человеческим капиталом. На данной ступени измерения проводится оценка работы кадровой службы и менеджеров по персоналу. Исследуются результаты работы по планированию, найму, аттестации сотрудников, вознаграждению, развитию и сохранению человеческих ресурсов, воспроизводству человеческого капитала.

Указанная модель измерения прибыльности человеческого капитала сформирует некоторую ясность перед собственником или инвестором об эффективности использования трудовых человеческих резервов.

Измерение прибыльности человеческого капитала в рамках указанной выше модели можно реализовать с помощью системы сбалансированных показателей (некоторых количественных параметров). Данные показатели можно разделить на финансовые и «человеческие».

К финансовым показателям относятся, например, следующие:

1) прибыль от человеческого капитала – отношение прибыли организации к эквиваленту полной занятости (ЭПЗ – количество занятых полных ставок);

2) расходы на человеческий капитал – расходы на заработную плату, льготы сотрудников, наём и увольнение персонала, финансовые потери от отсутствия сотрудников на рабочем месте;

3) инвестиционные показатели, отражающие эффективность вложений в персонал (ROI – возврат на инвестиции, HClmin – минимальный уровень инвестиций);

4) добавленная стоимость человеческого капитала, определяемая соотношением:

$$\text{ДСЧК} = (\text{ПР} - \text{ЗТ}) / \text{ЭПЗ}$$

ДСЧК – добавленная стоимость человеческого капитала, ПР – прибыль организации, ЗТ – затраты на функционирование человеческих ресурсов (без учёта заработной платы), ЭПЗ – эквивалент полной занятости (количество занятых полных ставок);

5) рыночная стоимость человеческого капитала – отношение разности между рыночной стоимостью компании и её балансовой стоимостью к ЭПЗ.

Акцентируем внимание на третьей группе финансовых показателей. Приведём некоторые методические особенности их измерения.

Для оценки эффективности инвестиций в персонал предлагается рассматривать эффективность этих вложений в двух аспектах: для сотрудника и для самой организации. Относительно предприятия эффект от капиталовложений для сотрудников будет являться социальным, а для организации – экономическим (коммерческим), так как её основная задача – получение прибыли.

Таким образом, расчёт инвестиционных показателей, отражающих эффективность капиталовложений в персонал организации, состоит из двух этапов:

1) оценка социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал (расчёт показателя HClmin и его сопоставление со средней заработной платой);

2) оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал (расчёт ROI инвестиционного проекта и его анализ).

На первом этапе при оценке социальной эффективности капиталовложений в человеческий капитал основным показателем будет являться минимальный уровень капиталовложений в человека (в сотрудника) – HClmin.

Минимальный уровень вложений в человеческие ресурсы представляют собой денежное выражение тех инвестиций, которые необходимы для нормального функционирования человеческого капитала. Параметр HClmin должен учитывать все суммарные затраты человека, обеспечивающие ему нормальное существование. Данная сумма должна складываться из текущих и долговременных затрат по формированию качественного человеческого капитала, адекватного современному состоянию рыночной экономики:

$$\text{HClmin} = \sum Z_i$$

где $Z_i = Z_i(C_{ij}, N_{ij})$ – сумма определённого вида затрат в месяц на функционирование человеческого капитала (питание, здоровье, мобильность, воспитание детей, повышение квалификации и т.д.), зависящая от цен на услуги (C_{ij}) и норм потребления (N_{ij}). Количество групп затрат (n) может быть определено в соответствии с эшелонной структурой потребностей человека, предложенной А. Маслоу.

Каждая группа затрат рассчитывается на основе данных о ценах регионального комитета по статистике на продукты и услуги за определённый период, а также на основе сведений о нормах потребления, согласно закону о потребительской корзине.

После расчёта суммы HC_{\min} её следует сопоставить с заработной платой сотрудников, работающих на полную ставку. Данное сравнение позволит судить о социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал для отдельного индивида. Если заработная плата сотрудника меньше, чем наименьший уровень инвестиций в человеческий капитал, то эти вложения используются неэффективно, так как доходов персонала недостаточно, чтобы удовлетворить необходимые потребности. Если же заработная плата находится на одном уровне с HC_{\min} , то инвестиции используются эффективно, так как сотрудник способен удовлетворить собственные потребности, что способствует нормальному функционированию человеческого капитала. Значительное превышение заработной платы над HC_{\min} также говорит об эффективности инвестиций в персонал. Показатель HC_{\min} является количественным выражением оценки в большей степени социального эффекта. Он является той планкой, относительно которой можно судить об уровне заработной платы персонала. Кроме того, превышение заработной платы над HC_{\min} влечёт за собой ряд косвенных выгод для организации: привлекательность для потенциальных работников из жителей местного сообщества, конкурентоспособность на рынке труда, сплочённость, развитие стратегического мышления персонала и т.д. Менеджеры организаций должны отслеживать динамику этого параметра с целью выработки дальнейшей инвестиционной стратегии относительно человеческих ресурсов, чтобы не допустить снижения заработных плат, либо стремиться к значительному превышению доходов сотрудников над HC_{\min} .

На втором этапе оценки инвестиций в человеческий капитал производится оценка непосредственно экономического эффекта. Выполнение данной задачи осуществляется только после реализации какого-либо инвестиционного проекта, связанного с персоналом.

Для оценки экономического эффекта предлагается применять показатель ROI (Return on Investment) – «возврат на инвестиции»:

$$ROI = (\Delta D - Z) / Z * 100\%$$

где D – прирост доходов после реализации инвестиционного проекта; Z – прямые и косвенные затраты на реализацию инвестиционного проекта.

Если значение $ROI < 20\%$, то осуществлённые инвестиции неэффективны. Показатель в 20% - стандартный для «спокойных» компаний, занимающих устойчивое положение на рынке; данное значение говорит о сохранении стабильной позиции организации на рынке. Если $20\% < ROI < 150\%$, то инвестиционный проект был удачен и эффективен. «Агрессивные» предприятия должны ориентироваться на ROI около $150-200\%$.

Однако, ROI требует дополнительного подтверждения. На положительные результаты инвестиционного проекта могут влиять и внешние факторы: изменение конъюнктуры рынка, снижение конкуренции и т.п. Значение ROI может оказаться мнимым. Именно поэтому его необходимо проанализировать. Анализ эффекта от инвестиций может быть выполнен на основе эмпирических данных по трём основным направлениям:

- 1) изучение мотивации и заинтересованности сотрудников в содержании инвестиционного проекта;
- 2) оценка полученных знаний и опыта в результате инвестиционного проекта;
- 3) изучение применения в практической деятельности полученных знаний.

Первое направление анализа базируется на том положении, что если содержание инвестиционного проекта заинтересовало сотрудников (например, обучение, тренинги, семинары и т.д.), то от него будет больший эффект и положительные результаты. Реакции участников на проведённую с ними работу оценивается с помощью анкетирования. Анкета должна содержать вопросы, отражающие определённые аспекты мотивации сотрудников. Каждый вопрос должен оцениваться в баллах.

Участники анкетирования заполняют анкеты, и на основе полученных результатов рассчитывается средний балл.

Однако, высокий балл по данному направлению мотивации ещё не означает прирост знаний у сотрудников. Поэтому следующий этап – это оценка полученных знаний и опыта персонала. Оценить изменение уровня знаний у работников можно посредством тестирования до и после тренинга. В тесты следует включать те задания, которые направлены на изучение конкретных знаний, необходимых для решения задач, стоящих перед предприятием. Разработка тестов должна производиться специалистами предприятия совместно с тренером (преподавателем, куратором).

Однако, оценка заинтересованности и знаний сотрудников ещё не является достаточным условием для подтверждения ROI. Основным моментом здесь является оценка применения полученных знаний на практике в соответствующих ситуациях. В данном случае расчёт среднего балла производится на основе анкет, которые раздаются начальникам структурных подразделений. Анкеты должны содержать информацию, полученную в результате наблюдений и контроля качества работы подчинённых, прошедших тренинг.

Таким образом, основным показателем эффективности инвестиционного проекта является ROI. Высокое значение этого показателя, безусловно, свидетельствует о положительной динамике. Но на этот параметр могли влиять не только тренинги в рамках инвестиционного проекта, но и другие внешние факторы, которые нельзя исключить. Чтобы убедиться в степени влияния тренинга на достигнутый результат, необходимо проводить анализ ROI по трём ранее указанным направлениям. И если по ним получены высокие результаты, то можно утверждать, что искажение оценки ROI незначительное или настолько мало, что им можно пренебречь. Следовательно, инвестиционный проект был экономически эффективен.

Возвращаясь к комплексной оценке работы с персоналом организации, можно выделить следующие «человеческие» показатели:

- 1) процент сотрудников с нормированным и ненормированным рабочим днём, отношение числа сотрудников с ненормированным рабочим днём к числу сотрудников с нормированным днём;
- 2) процент постоянной и непостоянной рабочей силы, их соотношение;
- 3) показатель прироста рабочей силы за определённые периоды;
- 4) показатель оттока рабочей силы за определённые периоды;
- 5) процент затрат на рабочую силу от общей прибыли;
- 6) инвестиции в развитие сотрудников – описание всех видов инвестиций в персонал с целью его развития.

Указанная система показателей в рамках деятельности конкретной организации может быть расширена, могут быть добавлены другие секции, кроме финансовых и «человеческих» параметров.

Следует отметить, что сбалансированность приведённой системы показателей проявляется не только в измерении и получении количественных характеристик, но и имеет отношение к качественной стороне человеческого капитала и к качеству управления данным ресурсом.

Оценка какого-либо из вышеперечисленных параметров позволяет провести более глубокий анализ и, возможно, выработать стратегию или программу по улучшению этого показателя.

Таким образом, оценивать эффективность работы с персоналом организации возможно и необходимо. Адекватная оценка человеческого капитала как одного из основополагающих ресурсов позволит удерживать жизненно важные позиции организации на рынке, выдержать конкуренцию посредством периодического формирования социально-экономического профиля организации.

ФОРМИРОВАНИЕ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Дорофеева О.Л.- студент, Кузьмина О.Г. – к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Денежно-кредитная политика призвана способствовать установлению в экономике общего уровня производства, характеризующегося полной занятостью и отсутствием инфляции.

Главными задачами, стоящими перед всеми центральными банками, является поддержание покупательной способности национальной денежной единицы и стабильности кредитно-банковской системы страны.

Денежно-кредитное регулирование, осуществляемое Центральным Банком Российской Федерации, являясь одной из составляющих экономической политики государства, одновременно позволяет сочетать макроэкономическое воздействие с возможностями быстрой корректировки регулирующих мер.

Главным направлением деятельности Центрального Банка является регулирование денежного обращения.

Кредитная политика должна содержать:

- цель кредитной политики, которую банк намерен достигнуть;
- правовое основание осуществления кредитной политики;
- администрирование кредитной политики, т. е. определение процедур и лиц, ответственных за обновление, интерпретацию и реализацию кредитной политики;
- полномочия по принятию решений о предоставлении ссуд и номенклатуру лимитов;
- классификацию рисков, присущих ссудным операциям, и подход банка к управлению ими;
- критерии оценки и одобрения кредитных заявок;
- описание целевых рынков, оптимальной структуры ссудного портфеля, ценовых и неценовых условий ссуд;
- перечень причин, по которым можно отступить от действующих в банке правил по предоставлению кредитов и порядок доведения информации о таких фактах до руководства банка, целесообразно уделить внимание анализу отдельных ссуд;
- общее определение порядка кредитного администрирования, т. е. краткое описание принятого процесса кредитной операции со всеми его составляющими.

Значение кредита. Кредит является категорией обмена, разделенного во времени. Это означает, кредит увеличивает денежный оборот. Предоставленный в денежной форме юридическим и физическим лицам, он создает новые деньги на депозитных счетах в банках, что дает владельцам этих счетов возможность расширения платежей по своим обязательствам.

Посредством кредита переливаются не только деньги, но и капиталы. Он становится мощной материальной силой, обслуживая как распределение, так и перераспределение валового общественного продукта.

В нашей стране при формировании структуры кредитных организаций не просматривается федеральный принцип. Государством до сих пор в полной мере не определены место и роль банковской системы в развитии отечественной экономики. Государственная поддержка банковского сектора в России недостаточна. А она должна

быть не только в период кризисов. Поддержка должна носить систематический характер, предусматривать возможность предоставления кредитов на развитие банка, точечных инвестиционных кредитов, в необходимых случаях - льготного налогообложения прибыли, направляемой на расширение капитализации кредитных учреждений, развитие партнерских отношений. Эти и другие меры должны стать основой для дальнейшей модернизации денежно-кредитной и банковской политики в нашей стране.

Инструменты денежно-кредитной политики. В настоящее время в России денежно-кредитная политика призвана минимизировать инфляцию, способствовать устойчивому экономическому росту, поддерживать курсовые соотношения валютного курса, на экономически обоснованном уровне, стимулируя развитие ориентированных на экспорт и импортозамещающих производств, существенно пополнить валютные резервы страны.

1) Рефинансирование Центрального Банка РФ. В условиях глобализации на механизмы рефинансирования возлагается задача мгновенной и масштабной поддержки банковского сектора в кризисных ситуациях. Ставка рефинансирования должна использоваться как мощный механизм экономической политики. В настоящее время в России она продолжает выполнять преимущественно фискальные функции, она следует за рынком, вместо того чтобы играть роль эффективного инструмента воздействия на него.

2) Современная денежно-кредитная политика Банка России сфокусирована на борьбе с инфляцией. В качестве основного инструмента планируется активно использовать таргетирование инфляции. Таргетирование предполагает установление некоторых приемлемых, с точки зрения денежных властей, параметров инфляции.

Банковская система России должна совершенствоваться. Совершенствование, в первую очередь, необходимо по линии банковского надзора, по повышению достоверности банковской отчетности через применение жестких штрафных и иных санкций к кредитным организациям, прибегающим к намеренному искажению своей отчетности. И второе важное направление - это сближение системы российского банковского учета с международными стандартами банковской отчетности.

КОНКУРСЫ И ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Белюсова С.А. - студент, Патрахина В.В. - к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В крае большое внимание уделяется развитию инновационной составляющей экономики. У нас действуют законы «Об инновационной деятельности в Алтайском крае», «Об инвестиционной деятельности в Алтайском крае», в рамках которых оказывается краевая бюджетная поддержка предприятиям, осуществляющим финансовые вложения в приобретение современного оборудования и внедрение новых технологий. Так же за 2008-2009 года было разработано множество целевых программ и организовано конкурсов, которые предоставили возможность развития малого и среднего предпринимательства, а так же инновационного потенциала края.

1) РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ «НОВЫЙ АЛТАЙ». Ежегодный краевой конкурс инновационных проектов «Новый Алтай» проводится в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 31.10.2008 № 464. Цель конкурса: содействие изобретателям, стремящимся разработать и освоить производство нового товара, изделия, технологии или услуги с использованием результатов своих научно-технологических исследований, находящихся на различных стадиях развития и имеющих большой потенциал коммерциализации [1]. На участие в конкурсе «Новый Алтай» поступило 72 проекта различной тематики. Общий призовой фонд составил 800 тыс. рублей. Больше всего заявок поступило из Барнаула (33 проекта) и Бийска (28 проектов). В заключительный тур конкурса вышло 45 проектов: в номинации

«Лучшая инновационная идея» – 8 проектов (первые места занял Бийский технологический институт (филиал) ГОУ ВПО «АГТУ им. И. И. Ползунова»); в номинации «Перспективный инновационный проект» – 29 проектов; в номинации «Успешный старт» – 8 проектов [2].

2) **СОВМЕСТНЫЙ (РЕГИОНАЛЬНЫЙ) КОНКУРС ПРОЕКТОВ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ РФФИ И АЛТАЙСКОГО КРАЯ (2008-2010).** В рамках Соглашения № 111 от 30 марта 2007 года между Российским фондом фундаментальных исследований (РФФИ) и Администрацией Алтайского края ежегодно проводится совместный (региональный) конкурс проектов фундаментальных исследований.

Основная цель проведения конкурса – объединение усилий РФФИ и Администрации Алтайского края для финансирования фундаментальных исследований, направленных на решение актуальных для края проблем, поддержка научных школ, научных коллективов и отдельных ученых, проводящих такие исследования в Алтайском крае. В рамках проведения регионального конкурса рассматриваются следующие виды проектов: инициативные научные проекты (срок реализации не более 3 лет); проекты ориентированных фундаментальных исследований (срок реализации не более 2 лет); проекты организации российских и международных мероприятий. На финансирование проектов-победителей предусмотрено ежегодно 2000 тыс. рублей на паритетной основе: Администрация Алтайского края - 50%, РФФИ - 50% [1].

3) **ФОНД СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ МАЛЫХ ФОРМ ПРЕДПРИЯТИЙ В НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СФЕРЕ** проводит конкурс по программе «СТАРТ-09» по финансированию инновационных проектов, находящихся на начальной стадии развития («посевное» финансирование). Источник финансирования – средства федерального бюджета на науку. Фонд предполагает, что предприятие к концу третьего года должно реализовывать продукцию, разработанной в результате реализации проекта, на сумму не менее 1 млн. руб. в месяц. Полный бюджет проекта по линии Фонда – до 6,0 млн. рублей, в том числе до 1,0 млн. рублей на первый год, до 2,0 млн. рублей на второй год и до 3,0 млн. рублей на третий год выполнения проекта. Основные средства Фонда направлены на проекты НИОКР. Остальные средства Фонда (около 15%) направляются на создание сети инновационно-технологических центров (создано по России около 30 ИТЦ площадью свыше 100 тыс. кв. метров, предоставленных для размещения на льготных условиях сотням предприятиям), развитие инфраструктуры трансфера технологий, вовлечение студенчества и молодых ученых РАН и университетов в инновационное предпринимательство, поддержку участия компаний в выставках, семинарах, подготовку менеджеров [4].

4) **КОНКУРС РУССКИХ ИННОВАЦИЙ.** Конкурс русских инноваций проводится ежегодно Инновационным бюро «Эксперт» при поддержке спонсоров. По результатам конкурса отбираются лучшие проекты по созданию и продвижению научно-технических разработок (изобретений, полезных моделей, «ноу-хау», результатов научных исследований и др.) на рынок. Победители получают информационную поддержку в центральных средствах массовой информации, а также возможность представить свои проекты на мероприятиях, проводимых Оргкомитетом конкурса. Также в рамках конкурсных мероприятий проводится студенческий конкурс «Лучший бизнес-план инновационного проекта». В Конкурсе могут принимать участие студенты 3-5 курсов ВУЗов и слушатели магистратуры. В процессе работы над проектами студенты получают: практические навыки в написании бизнес-плана для инновационного проекта; возможность контактов с учеными-разработчиками и инвесторами; возможность трудоустройства в инновационной сфере.

5) **ГРАНТЫ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.** Гранты выделяются на 2-летний срок для финансирования расходов на проведение научных исследований. Размер гранта молодого ученого (до 30 лет) – кандидата наук и его научного руководителя

составляет 150 тыс. руб. в год, в том числе - 60 тыс. рублей в год на оплату труда молодого ученого и 24 тыс. рублей единовременно на выплату его научному руководителю, осуществлявшему руководство подготовкой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Размер гранта молодого ученого (до 40 лет) – доктора наук составляет 250 тыс. рублей в год, в том числе - 84 тыс. рублей в год на оплату его труда.

1) Программа «О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКЕ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В АЛТАЙСКОМ КРАЕ на 2008-2010 годы». Цель программы: обеспечение условий для интенсивного развития малого и среднего предпринимательства в Алтайском крае. Общий объем финансирования за счет средств краевого бюджета составляет 174 105 тыс. рублей, в том числе: в 2008 году – 60 035 тыс. рублей; в 2009 году – 57 035 тыс. рублей; в 2010 году – 57 035 тыс. рублей. Ожидаемые результаты реализации программы: ежегодное увеличение количества субъектов малого и среднего предпринимательства (СМСП) не менее чем на 3 000 единиц; ежегодное увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства края не менее чем на 15 000 человек; ежегодное увеличение объема налоговых поступлений от СМСП в консолидированный бюджет края не менее чем на 10 процентных пунктов; увеличение суммарного объема привлекаемых СМСП кредитных ресурсов ежегодно не менее чем на 100 млн. рублей.

2) Программа «ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ АЛТАЙСКОГО КРАЯ» на 2008–2011 годы. Цель Программы – формирование резерва из числа высококвалифицированных специалистов, способных профессионально и эффективно осуществлять управленческую деятельность в приоритетных сферах экономики, в сфере государственного и муниципального управления. В результате реализации мероприятий программы предполагается: создание регионального кадрового резерва высокопрофессиональных менеджеров, ориентированных на работу в системе государственного и муниципального управления; повышение эффективности управления интеллектуальным капиталом путем создания системы выявления и непрерывного обучения талантливых перспективных управленцев и т.д.. Утвержден список резерва: в него вошли 78 человек – представители 69 городов и районов края, а также 5 районов города Барнаула. Список на замещение должностей руководителей краевых государственных унитарных предприятий и краевых государственных учреждений включает в себя 208 человек. Утвержден список перспективного резерва. В него вошли 73 человека - талантливая молодежь, преимущественно выпускники вузов и аспиранты. Финансирование мероприятий осуществляется за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации кадров.

3) ПРЕЗИДЕНТСКАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ (2007-2013). Стратегическая цель программы - создание резерва высококвалифицированных компетентных руководителей и формирования управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики; создание условий для введения национального стандарта компетенции руководителей; укрепление экономическими связями между российскими и зарубежными организациями. Задачи: подготовка в российских образовательных учреждениях 5000 специалистов ежегодно; стажировка в ведущих российских и зарубежных организациях до 3000 специалистов ежегодно; содействие в реализации проектов, разработанных специалистами. В 2008-2009 учебном году в Алтайском крае в Программу зачислены 106 человек, обучение осуществляется на трех площадках: в АГУ, АГТУ и его филиале Бийском технологическом институте. Из краевого бюджета по программе в 2007 было выделено 2 млн. 888 тыс. рублей.

Здесь важно заметить, что субсидии бюджету Алтайского края на софинансирование расходов, связанных с оплатой оказанных специалистам услуг по обучению на 2009-2011 годы составляют 1 230,24 тыс. рублей в год.

4) Программы «СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛА до 2010 года». Цели программы: развитие социальной сферы и инфраструктуры сельских муниципальных образований и сельских территорий муниципальных образований; расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности; создание основ для повышения престижности проживания в сельской местности. В рамках данной программы разрабатывается проект «Комплексное развитие Алтайского Приобья», суммарная стоимость которого составит порядка 590 миллиардов рублей.

5) Другие программы, которые нельзя не отметить: Программы «Дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда Алтайского края в 2009 году»; Программа «Развитие сельского туризма в Алтайском крае» на 2009-2012 годы; Программа «Развитие мясного скотоводства в Алтайском крае» на 2009 - 2012 годы; Программа «Развитие молочного скотоводства в Алтайском крае» на 2009-2012 годы; Программа «Создание и развитие многоуровневой системы сельскохозяйственной потребительской кооперации в Алтайском крае» на 2009 - 2012 годы.

Итого по конкурсам и программам на поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства и инновационной инфраструктуры планируется выделить около 160 млрд. руб. без учета долгосрочных проектов, таких как ОЭЗ «Бирюзовая Катунь» и «Алтайское Приобье». В 2009 году планируется выделить 4,2 млн. руб. средств, как конкурсная поддержка; 33,2 млрд. руб. – средства на реализацию программ.

РАЗВИТИЕ НАПРАВЛЕНИЯ БЕЗНАЛИЧНЫХ РАСЧЕТОВ

Пекшина М.Е. – студентка, Тузовская С.А. – к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Безналичные расчеты должны быть бесперебойны, своевременны, надежны, безопасны, экономичны. От соблюдения этих требований напрямую зависит обеспечение нормального кругооборота денег.

Наиболее перспективным видом безналичных расчетов являются пластиковые карты.

Пластиковая карточка - это обобщающий термин, который обозначает все виды карточек, различных как по назначению, набору оказываемых с их помощью услуг, так и по своим техническим возможностям и организациям, их выпускающим.

В нашей стране первые шаги по внедрению системы пластиковых карточек были сделаны в марте 1988 г.

В настоящее время выпуск банковских пластиковых карт в мире превысил один миллиард штук, что, безусловно, является показателем преимущества перед другими формами расчетов (наличный расчет, чековые книжки)

Существуют различные критерии для классификации пластиковых карт:

- по способу записи информации на карту;
- по характеру взаимодействия со считывающим устройством;
- по общему назначению;
- по эмитентам карты;
- по техническим особенностям расчетов;
- в зависимости от экономического содержания операции по карте;
- по категории клиентуры, на которую ориентируется эмитент (в международных платежных системах это называется видами карт или продуктами — products);
 - в зависимости от вида заключенных соглашений;
 - в зависимости от юридического статуса владельцев карт.

Внедрение банковских карт значительно повысило доступность банковских услуг для потребителей, избавив их от необходимости каждый раз добираться до офиса банка, чтобы оплатить чек, получить наличные или узнать остаток на своем счете.

Банкоматы (АТМ - Automated Teller Machine) - это многофункциональные автоматы, так называемые автобанки, управляемые последним поколением пластиковых карточек.

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО ИННОВАЦИОННОГО СЕКТОРА
Шатц И.Р. - магистрант, Лукин Л.Н. - к.т.н., доцент кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Будущее сферы инноваций, интенсивность ее развития во многом определяет молодежный инновационный сектор.

Опыт Москвы по поддержке инновационного предпринимательства пока не востребован в других регионах. А ведь в Москве активно развивается инфраструктура поддержки инновационного предпринимательства – создано Агентство по развитию инновационного предпринимательства, активно работает МИВТ-центр, 2 венчурных фонда и порядка 10 управляющих компаний, ведающих финансами Российской венчурной компании.

Работа по развитию молодежного инновационного предпринимательства должна проходить системно.

На сегодняшний день плохо работают социальные лифты. Как следствие, молодежь лишена возможности «внести креативную струю» в процесс управления государством, регионом. В условиях растущей экономики, высоких цен на нефть такое положение дел еще можно было терпеть.

В условиях кризиса грамотно проводимая инновационная политика становится гарантом стабильного развития России. Однако, по данным Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий (НАИРИТ), представители молодежи отмечают такие проблемы молодежного инновационного сектора, как отсутствие единой централизованной информационной системы, значительное число организаций, оказывающих неквалифицированную консультационную помощь в сфере инноваций.

Сегодня необходим креативный мозговой штурм. Поэтому НАИРИТ выступает с инициативой создания антикризисного молодежного комитета. Наиболее активные представители российской молодежи в возрасте от 14 до 30 лет смогут внести свои предложения по выходу из кризиса .

В настоящее время наблюдается стремительный отток молодых кадров из научно-исследовательского сектора и их последовательный переход в другие сферы профессиональной деятельности. Так, только 2% выпускников ВУЗов планируют сферой своей работы инновационное предпринимательство. Часть намерены пойти на государственную службу (27%), уйти в другие направления бизнеса (52%), а оставшиеся (31%) выражают желание уехать работать за границу.

При этом во время обучения на первых курсах института 68% молодых людей высказывали намерение после получения диплома заняться реализацией собственных инновационных разработок. Отсюда можно сделать вывод, что смена профессиональных ориентиров у молодежи возникает после практического знакомства с реалиями работы российского инновационного сектора.

Как показывают многочисленные исследования, возрастной уровень российских ученых и технологических разработчиков стремительно повышается. Сейчас средний возраст сотрудников российских научных организаций равен 47,4 года, кандидатов наук – 52 года, докторов наук – 60 лет. Одновременно с этим отмечается падение интереса у действующих молодых ученых к практической реализации своих научных идей. Только 3% от общего числа ученых и разработчиков моложе 30 лет подают заявки на получение

научных и исследовательских грантов, в то время как в США этот показатель составляет 83%. Таким образом, сегодня мы открыто сталкиваемся с проблемой «старения» научных кадров, что несет в себе угрозу утраты преемственности в отечественной науке.

В качестве одного из средств решения существующих проблем эксперты предлагают разработать и принять систему налогового и административного стимулирования учреждений, создающих условия для развития талантливой молодежи, а также создать молодежный антикризисный комитет.

Существует мнение, что низкая инновационная активность обусловлена фундаментальной проблемой российского образования. Российские вузы научились готовить бизнес-кадры, но не предпринимателей. Как следствие, бизнесмены, они же управленческие кадры для крупных предприятий, у нас есть, но предпринимателей, способных рисковать и начать свое дело, нет.

С продолжением процесса обучения желание заниматься инновационным бизнесом у молодежи пропадает. Это происходит потому, что с получением опыта и дополнительных знаний молодой человек убеждается, что реализовать свои идеи на практике почти невозможно. Получая диплом, молодой человек понимает, что использовать полученные знания он не может и ему необходимо обучаться заново.

Еще одна глобальная ошибка заключается в том, что государство стимулирует предложение, а не спрос на инновации. Но если обеспечить спрос на инновации, то бизнес сам обеспечит предложение.

Другое мнение заключается в том, что в России не хватает профессионального инновационного менеджмента.

Одну из главных проблем молодых инноваторов эксперты видят в том, что крупнейшие государственные венчурные фонды и государственные корпорации не заинтересованы в поиске и инвестировании проектов, поскольку получают хорошую прибыль за счет размещения собственных средств на банковских депозитах. Поэтому необходимо в законодательном порядке запретить подобную практику получения дохода.

Для успешной реализации политики инновационного развития необходимо сделать так, чтобы профессия инновационного разработчика была бы столь же престижной, как профессия банкира или бизнесмена.

СИСТЕМА ЖИЛИЩНОГО ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Боровик Н.А. – магистрант, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский Государственный Технический Университет (г.Барнаул)

Граждане России назвали строительство, и доступность ипотеки наиболее важными направлениями для реализации антикризисных мер. Об этом 3 апреля текущего года журналистам сообщил глава департамента стратегического управления и бюджетирования Минэкономразвития РФ Олег Фомичев.

Действительно, ипотечное кредитование является существенным фактором экономического потенциала региона и страны в целом.

Во-первых, развитие ипотечного бизнеса позитивно сказывается на состоянии реального сектора экономики. Ипотечное кредитование промышленных предприятий позволяет модернизировать производство, повышать качество и конкурентоспособность продукции практически во всех отраслях народного хозяйства, что, в свою очередь, наращивает экономический потенциал страны.

Во-вторых, с помощью ипотечного кредита реализуется программа жилищного строительства, достигается непрерывность производства в строительстве. Строительство современного жилья вызывает спрос на многие комплектующие изделия, что стимулирует развитие многих отраслей экономики. Например, производство строительных материалов

и конструкций, строительное и дорожное машиностроение, деревообработка и производство мебели, обоев, электрооборудования, металлоизделий и др. Новый импульс получает развитие транспортной инфраструктуры.

В-третьих, с помощью ипотечного кредита в систему рыночных кредитных отношений вовлекаются множество предприятий и широкие массы населения — собственники квартир, земельных наделов и другого недвижимого имущества. Благодаря этому государственное финансирование процесса замещается банковским кредитом. Это отвечает интересам общества в целом и отдельных экономических субъектов: повышается уровень инвестиционной активности хозяйствующих субъектов, банковской системы; в инвестиционный процесс широко вовлекаются свободные финансовые ресурсы.

В-четвертых, будучи дорогим товаром, жилье является одним из важнейших факторов стимулирования сбережений населения, что также способствует формированию инвестиционных ресурсов.

И наконец, развитие системы ипотечного кредита на рыночной основе способно вывести страну из инфляционного кризиса, отвлекая средства из текущего оборота во внутреннее накопление.

Вторичный рынок закладных имеет огромное значение и для государства в целом. Он способствует переливу капитала в более рентабельную сферу экономики (диверсификация банковского капитала), а также уменьшает разницу между процентными ставками в различных географических регионах, что способствует формированию единой цены капитала в масштабе всей страны. Задача вторичного рынка закладных состоит в том, чтобы обеспечить постоянный приток ресурсов для кредитования и перелив средств из регионов, испытывающих избыток кредитных ресурсов, в те регионы, где наблюдается их дефицит.

В Алтайском крае в 2009 году в связи с кризисом количество и суммы выдаваемых ипотечных кредитов уменьшились почти в 2 раза. В январе текущего года в крае выдано 96 ипотечных кредитов на общую сумму 84 млн. руб. В 2008 году с января по март жилищные займы более чем на 2 млрд. руб. получили 1 926 семей. Об этом пишет газета «Ваше дело» со ссылкой на Управление по строительству и архитектуре края.

Сотрудники банков отмечают, что сократилось не только количество выдаваемых жилищных кредитов, но и суммы займов. Если в 2008 году средний размер ипотечного кредита составлял около 1 млн. руб., то в 2009 году он уменьшился почти в 2 раза. По информации Минрегионразвития, снижение темпов кредитования жилья наметилось уже в конце 2008 года. В декабре падение объема выданных займов физическим лицам наблюдалось в 63 субъектах РФ. В результате под угрозой находится Национальный проект "Доступное комфортное жильё - гражданам России", целью которого является формирование рынка доступного жилья и обеспечение комфортных условий проживания граждан России.

Развитие ипотечного кредитования оказывает положительное влияние на преодоление социальной нестабильности, которая обычно сопровождает экономический кризис.

Ипотека оказывает положительное влияние на решение проблемы занятости. С одной стороны, развитие ипотечного кредита способно смягчить последствия безработицы: вследствие жесткой территориальной привязки строительства в производство вовлекаются дополнительные местные трудовые ресурсы. С другой стороны, кредитование под залог недвижимости содействует мобильности трудовых ресурсов.

Человек, имеющий собственный дом или квартиру, психологически более устойчив, он может создать семью, растить детей. Обеспечение хорошими жилищно-бытовыми условиями приводит и к улучшению здоровья нации, увеличению продолжительности жизни, что, в свою очередь, повышает трудоспособность населения. Все это положительно сказывается на экономическом и социальном развитии страны.

В связи с этим ОАО «Краевое агентство по жилищному ипотечному кредитованию» снова начало выдачу ипотечных кредитов. Об этом сообщает генеральный директор агентства Евгений Мозжилин. Напомним, в ноябре 2007 года АЖИК приостанавливал оформление ипотеки. 6 апреля текущего года был выдан первый с того периода кредит. Всего же агентством выдано более 12 тысяч кредитов. Выдача будет осуществляться по стандартам федерального партнера АЖИК – Агентство по ипотечному жилищному кредитованию, г. Москва. Процентная ставка является дифференцированной, и составляет от 14 до 16 % годовых. Минимальный первоначальный взнос – тридцать процентов от стоимости квартиры или дома.

По словам генерального директора Евгения Мозжилина, необходимость возобновления массового ипотечного кредитования физических лиц связана с тем, что АЖИК является региональным оператором Агентства по ипотечному жилищному кредитованию и реализует на территории региона Национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», следовательно, должно выдавать кредиты населению на приобретение жилья.

Выдача ипотечных кредитов в Алтайском крае практически приостановлена, поэтому возобновление выданных агентством является очень своевременным шагом. Тем более что стандарты федерального АИЖК являются в современных условиях более чем конкурентоспособными.

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ ОБ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

Думчев К.Ю. – магистрант, Маркина Т.В. – д.э.н., профессор
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Анализ условий развития в XXI веке экономик развитых стран указывает на существенное изменение условий его протекания, что, в основном, сводится к следующему: технологический бум в традиционных отраслях завершился; беспрецедентная волна слияний и поглощений компаний в 1990-е годы завершила ускорение роста за счёт организационных факторов; сокращение рождаемости исключило возможность экстенсивного роста.

Таким образом, главным фактором динамики остаётся обеспечение роста экономики за счёт знаний.

На этом фоне положение дел в России вызывает озабоченность тем, что авангард инновационной сферы движется медленно: число ежегодно создаваемых в инновационной сфере малых предприятий незначительно; созданные высокотехнологические компании в инновационной сфере быстро достигают своего предела и не превращаются в транснациональные корпорации.

Россия в 2-3 раза уступает среднемировым показателям поддержки экономики знаний. Присутствие России на рынке наукоёмкой продукции составляет от 0,35 до 1%.

Международная практика показывает, что 80% проектов отсеиваются практически моментально (для инновационных проектов эта цифра еще больше по причине слабой подготовки соискателей). Более серьезное изучение проектов аналитиком отклоняет еще 10%. Не выдерживают дополнительно поставленных вопросов еще 5%, а из оставшихся 5% только половина проектов рассматривается инвестиционным комитетом. Таким образом, не более 1—2% общего числа опубликованных проектов доходят до стадии исполнения. Это означает, что по международным стандартам коэффициент полезного действия информационной системы по инвестиционным проектам составляет всего 1—2%. Для России эта величина в силу меньшего опыта такой работы еще ниже.

На текущий момент в России существует определенное количество источников информации об инновационных проектах. В основном это источники в Интернете. Базы

инновационных проектов содержатся на региональных сайтах, а также на специализированных сайтах, посвященных инновационной деятельности.

Объект исследования — информация о проектах, имеющаяся в открытом доступе, что определяется двумя причинами. Первая состоит в том, что информация о проектах, циркулирующая внутри фирм, до начала их реализации является коммерческой тайной. Вторая причина заключается в том, что именно информация в открытом доступе выступает основной для межотраслевых переливов капитала, а именно важнейшей составляющей развития экономики. По этой причине, качественное улучшение именно этой информации в современных условиях представляется наиболее важным.

В рамках исследования было изучено 10 инновационных проектов. Минимальная сумма проекта — 80 тыс. руб., максимальная — 2780 млн. руб. В открытом доступе размещаются лишь относительно дешевые проекты, размещение проекта в Интернете еще не говорит об эффективности инструмента привлечения средств.

Данные о сроке окупаемости: минимальный срок окупаемости 3 месяца, максимальный — 138, средний — около 32 месяцев. Поданная заявка на патент или сам патент на разработку имеется более чем у трети заявителей.

Проекты были рассмотрены с точки зрения убедительности подачи информации, перспективы заработка и использования в качестве стандарта. Информация о перспективе заработка (хотя бы срок окупаемости) указана в 76% всех проектов. Можно использовать как стандарт информацию о 15% проектов, но на полноценное использование в качестве стандарта претендует лишь 1 проект.

Затем была определена положительная линейная зависимость перспективы заработка и убедительности информации:

$Y = 1,54 + 3,59X$, где Y — убедительность информации; X — наличие информации о перспективе заработка. $R^2 = 0,87$, т.е. с вероятностью 87% регрессия точно описывает данные.

В основу исследования положен анализ информации по инновационным проектам, имеющейся в российской части Интернета. Размещение информации о проектах в Интернете указывает на то, что автор считает их достаточно интересными для потенциальных инвесторов и кредиторов (в том случае, если составители проекта намерены привлечь кредит для его реализации).

Важнейшая составляющая успеха в подаче информации — это подача не технических, а экономических аспектов проекта. Ведь потенциальный инвестор, скорее всего, не является экспертом с точки зрения технической реализации проекта, он, по большому счету, заинтересован лишь в выгодном размещении собственных средств. В большинстве из рассмотренных проектов нет даже таких простейших показателей, как рентабельность проекта и срок его окупаемости, а также чистого дисконтированного дохода. В описания многих проектов не включены простые показатели: потенциальный объем выручки, намечаемые объемы производства и потенциальная цена продукта.

Если говорить не только об экономических характеристиках проекта, то, как правило, нет описания потенциальных потребителей товара (target audience), практически отсутствует информация об опыте управляющей команды в зарабатывании денег и реализации проектов, основных конкурентах и конкурентных преимуществах проекта.

Существует огромное количество проблем в предоставлении информации о проекте, поэтому предложения по улучшению подачи информации разработчику рекомендуется внести в таблицу. К типичным ошибкам в подаче информации можно отнести: описание технических тонкостей проекта, не интересных потенциальному инвестору на первом этапе; отсутствие экономических характеристик проекта, отсутствие расчета хотя бы одного из интегральных показателей эффективности; отсутствие обоснования ставки дисконтирования; описания инновационных характеристик проекта недостаточно; отсутствие описания потенциальных потребителей и конкурентных преимуществ проекта; не проводится анализ рисков. Минимальные требования к информации о проекте для того,

чтобы «быть услышанным» — освещение минимального перечня аспектов: краткое изложение сути проекта, инновационный аспект проекта и его конкурентные преимущества, намечаемый объем производства и цена товара, потенциальная выручка, срок окупаемости. Чистый дисконтированный доход и ставка, по которой он рассчитан, тип продукции (массовая, серийная или на заказ), круг потенциальных потребителей. Что необходимо: инвестиции или кредит; размер инвестиций или кредита; предложения (инвестору), залог (кредитору); на что будет потрачено финансирование; нужна ли для реализации проекта дополнительная рабочая сила специальной квалификации; опыт в реализации подобных проектов, номер патента или дата подачи заявки, дополнительные интересные сведения.

Сегодня в России не существует единого информационного пространства инновационных проектов. Большинство размещаемых в открытом доступе проектов требуют незначительного финансирования. На первом этапе отбора инновационных проектов отсеивается большинство из них. В таких условиях разработчик инновационного проекта должен очень серьезно относиться к предоставлению информации о своем проекте.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ СТУДЕНТОВ МЛАДШИХ КУРСОВ АЛТГТУ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДИКИ РАЗРАБОТКИ РЕШЕНИЙ
Борейчук О.Ю.– студент, Лукин Л.Н. – к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В процессе изучения студентами-второкурсниками направления «Менеджмент» дисциплины «Разработка управленческих решений» под руководством преподавателя Лукина Льва Николаевича была проведена деловая игра на тему «Анализ и решение проблем студентов младших курсов АлтГТУ». Целью данной игры является выявление основных проблем, которые волнуют студентов, анализ и поиск путей их решения, а также изучение и освоение методологии разработки решений на реальном примере из жизни студентов.

При проведении деловой игры академическая группа разбивалась на небольшие группы (по 3-5 человек в каждой), в которых происходило обсуждение и анализ сформулированных группой проблем, а затем разрабатывалось общее решение в результате объединения решений отдельных групп. Деловая игра позволила каждому ее участнику высказать свое мнение, которое обязательно учитывалось и в дальнейшем влияло на принятие итогового решения. Игра проходила в несколько этапов.

На первом этапе членами каждой группы были выявлены проблемы, с которыми сталкиваются все члены группы. В среднем каждая отдельная группа выделила от 8 до 10 различных проблем. В итоге совместными усилиями всех участников деловой игры были сформулированы 20 проблем, с которыми приходится встречаться студентам младших курсов. Наиболее любопытными из числа этих проблем являются такие, как дефицит времени, здоровье, транспортная проблема, сложность адаптации к вузовской форме образования, недостаточная мотивация обучения, жизненная безопасность, вопросы трудоустройства, отношения с одноклассниками и преподавателями. Чтобы перейти к следующему этапу деловой игры, участники продолжили работу в группах и проранжировали полученные проблемы в порядке убывания важности. На основе рангов, данных каждой отдельной группой, были составлены общие ранги проблем, а также определен коэффициент весомости каждой из 20 проблем в жизни студентов. Общая сумма коэффициентов должна быть равна 1,00 (в долях) или, что одно и то же, 100 (в процентах). Если бы все проблемы были равнозначны, то каждой из них достаточно было присвоить коэффициент 0,05, который получается в результате деления общей суммы весов на количество проблем, т.е. $1,00 : 20 = 0,05$. Но так как ранги проблем различны, то

следует с учетом значимости каждой проблемы в жизни студентов установить им свой коэффициент весомости. Принято такое условие: для наиболее важной проблемы задается вес в два раза больше среднего, а наименее важной – в два раза меньше, т.е. в нашем случае 0,1 и 0,025 соответственно. Как уже стало понятно, среднее значение дается проблеме со средней важностью, т.е. для нашей ситуации 0,05. Таким образом, мы определили коэффициенты весомости всех 20 выявленных проблем.

На втором этапе деловой игры участникам нужно было отсортировать проблемы и выделить наиболее важные в результате применения специальной методики. Из всего списка проблем выбрали наименее важные, сумма весов которых составила 0,3 или 30%, и отбросили их как несущественные, решение которых не являлось первоочередной задачей. В итоге количество проблем было ограничено 9 основными. Таким образом, можно сказать, что студентов младших курсов беспокоит, во-первых, проблема здоровья; во-вторых, дефицит времени; в-третьих, отношения с родителями; затем идут учебная неуспеваемость, проблема жилья, вопросы трудоустройства, а также отношения с друзьями. Чтобы приступить к третьему этапу деловой игры, участники произвели перерасчет коэффициентов весомости 9 основных проблем, чтобы впоследствии их сумма составила 1,00 (или 100%).

Третий этап деловой игры заключался в выявлении причин появления проблем и определении ранга этих факторов. В качестве примера для анализа были взяты первые две наиболее важные проблемы – здоровье и дефицит времени. Так, причинами возникновения проблем со здоровьем студенты считают наличие вредных привычек, наследственность, состояние окружающей среды, переутомление, нервное перенапряжение и др. Причинами дефицита времени, по их мнению, являются лень, переоценка своих возможностей и недооценка ситуации, неумение расставить приоритеты в деятельности, эффективно использовать рабочее и свободное время, а также непредвиденные обстоятельства и др.

На четвертом этапе деловой игры аналогичным образом в процессе освоения методологии первая из каждого списка причин была в свою очередь проанализирована с точки зрения возможностей и путей ее устранения. Например, для устранения лени как главной причины дефицита времени были предложены такие мероприятия, как стимулы и мотивация, работа над своими волевыми качествами, четкая формулировка целей и задач деятельности, планирование деятельности по этапам, а также концентрация усилий на наиболее существенных аспектах деятельности.

На пятом этапе участникам предложили проанализировать и оценить три возможных варианта решения 9 основных проблем. Задача состояла в нахождении взвешенных оценок по каждому варианту путем умножения оценки качества на вес каждой проблемы соответственно. Максимальная общая сумма взвешенных оценок по варианту определяла лучший вариант решения проблем, по которому будет проводиться дальнейшая разработка и принятие решения. По предложенным мероприятиям выбранного варианта будут разрабатываться более детальные планы с указанием последовательности действий, сроков исполнения, а также необходимых финансовых ресурсов.

Подводя итог вышесказанному, нужно отметить, что проведенная деловая игра помогла ее участникам понять сущность разработки решений, применить полученные теоретические знания и использовать усвоенную методику на практике, а также продемонстрировала коллективные возможности решения проблем. Таким образом, все задачи, которые ставило перед собой проведение деловой игры, были выполнены и цель достигнута. В то же время игра показала определенную неспособность студентов младших курсов самостоятельно разрабатывать решения своих основных проблем. Причиной этому, очевидно, является их практическая неопытность. Поэтому целесообразно к решению проблем студентов привлечь такие общественные органы управления, как профком студентов, старостат, студенческое правительство, молодежную думу и другие общественные формирования, в том числе и политические партии.

ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА В РОССИИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ

Ветчинкина Е. П. – студент, Кузьмина О. Г. – к. т. н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В быстро меняющихся экономических условиях российские компании ищут новые технологии управления человеческими ресурсами, в то же время стремясь оптимизировать затраты на персонал. Одной из новых для российского рынка труда технологий стал так называемый «лизинг персонала».

История возникновения лизинга персонала в России.

Услуги по лизингу персонала, по его содержанию и по выводу за штат сотрудников для российского рынка труда — совсем новые, хотя на Западе они широко применяются уже 20—35 лет. В России этими услугами начали пользоваться после кризиса 1998 года, когда большинство иностранных компаний, оставшихся работать на российском рынке, было вынуждено частично сокращать своих сотрудников, частично выводить их за штат с целью списания расходов по содержанию персонала на другие статьи.

В первой половине 2008 года количество заявок на подбор временных сотрудников выросло на 67% по сравнению с тем же периодом 2007 года. Самое большое количество заявок, как уверяют столичные кадровые агентства, приходится на административный персонал (46%) и на различные позиции в финансовых отделах (24%). В то же время очень быстрыми темпами растет спрос на временных сотрудников со стороны производственных предприятий.

Что такое лизинг персонала?

Строго юридически этот термин некорректен и может быть использован лишь как слово профессионального жаргона. Каждая компания, специализирующаяся на временном персонале, пользуется своими терминами. Расшифруем наиболее часто употребляемые:

— лизинг персонала — это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию на относительно длительный срок — от трех месяцев до нескольких лет. В основном это практикуется в тех случаях, когда услуги квалифицированного специалиста требуются с определенной регулярностью;

— подбор временного персонала - используется при краткосрочных проектах или работах, имеющих срок от одного дня до 2—3 месяцев. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения выставок, конференций, маркетинговых исследований, промоушн-акций, на время болезни или отпуска штатных сотрудников;

—выведение персонала за штат - В этом случае рекрутинговое агентство не подбирает сотрудников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции;

— внешний источник. В данной ситуации компания передает какую-либо из своих функций внешней компании (подразделению другой компании). То есть клиент как бы покупает у фирмы услугу, а не труд конкретных работников.

Юридические аспекты взаимоотношений.

Новая система отношений указывает на необходимость принятия и новых юридических решений. Вопрос заключается в том, какова природа этих взаимоотношений и каким образом их можно урегулировать без нарушения Трудового кодекса РФ. Наиболее правильное определение сути лизинговых взаимоотношений — договор о предоставлении персонала. Сторонами этих взаимоотношений являются компания, оформляющая работника к себе в штат (наниматель), работник и пользователь, на объекте которого работник выполняет трудовую функцию. Данные отношения оформляются с

помощью двух самостоятельных договоров: договора оказания услуг по поиску и подбору персонала и трудового договора.

Основным юридическим затруднением при использовании лизинга персонала является решение вопроса о разделении функций работодателя между двумя самостоятельными субъектами отношений: юридическим нанимателем — рекрутером и фактическим нанимателем—пользователем. При договоре о предоставлении персонала возникают трехсторонние отношения, что само по себе является достаточно сложным моментом, поскольку эти взаимоотношения регулируются двумя разными договорами: трудовым договором между работником и кадровым агентством и договором между фактическим нанимателем и кадровым агентством.

Определенная степень риска при лизинге персонала существует из-за того, что, по сути, лизинг — это направление агентством-лизингодателем своих сотрудников в долгосрочную командировку в другую компанию. Здесь сотрудникам компании необходимо быть очень внимательными, так как далеко не все компании подходят к заполнению командировочных документов с должной аккуратностью. Еще один опасный момент — неожиданные объемы и графики работы в компании клиента.

Причины использования временного персонала

Существуют три основные причины, подталкивающие фирмы к использованию услуг кадрового агентства по подбору временных работников или для привлечения на определенный срок специалистов, которые числятся в штате агентства.

Первая — временная потребность компании в высококвалифицированных специалистах, когда искомый специалист достаточно редок, чтобы его можно было найти по объявлению в газете.

Вторая — появление в компании вакантных мест на короткий период. Например, на период отпусков или праздников. Гораздо проще прибегнуть к услугам на день-два специалиста из агентства, чем тратить время и силы на самостоятельный поиск сотрудника, которого все равно придется уволить.

Третья — сезонность работы в некоторых компаниях. В первую очередь это относится к фирмам, использующим большой объем низкоквалифицированного труда. В пик сезона штат компании расширяется и также быстро сокращается, когда спрос на данную услугу проходит. И так до следующего сезона.

Преимущества и недостатки лизинга персонала

Если говорить о преимуществах, то это: — освобождение службы персонала компании от нелюбимой всеми непродуктивной административно-бумажной работы, связанной с оформлением своих сотрудников, уменьшение объемов кадрового делопроизводства, а также исключение затрат на расчет заработной платы; — уменьшение затрат на компенсационные пакеты (для временных сотрудников они либо не предусмотрены вообще, либо минимальны); — значительное уменьшение юридической ответственности перед сотрудниками и сокращение рисков, связанных с выплатой компенсаций в случае их увольнения; — возможность неограниченное количество раз менять работников, если они не подходят по тем или иным причинам.— возможность перевести понравившегося сотрудника к себе в штат после годового «испытания» бесплатно, то есть исключение затрат на подбор персонала как таковой.

Основные недостатки этой системы заключаются в следующем: — кажущаяся дороговизна по сравнению со штатным персоналом. Компании приходится платить за услуги кадровому агентству в среднем от 15 до 20% от суммы фонда оплаты труда и ЕСН; помимо этого, на всю сумму начисляется НДС. Но компания получает квалифицированный персонал в нужном количестве и за короткий срок. Ей не приходится тратить время и деньги на обучение и поиск, поэтому дороговизну «временного» персонала можно рассматривать как величину относительную; — некоторые моральные проблемы (это касается вывода персонала за штат) при переводе сотрудников в штат

кадрового агентства.— некоторое возможное снижение лояльности сотрудников по отношению к компании.

Ценовая политика

Гонорар компании-провайдера лизинговых услуг зависит от двух основных факторов. Прежде всего, стоимость варьируется в зависимости от заработной платы сотрудника, с которым заключается договор лизинга: обычно стоимость услуги составляет определенный процент от заработной платы сотрудника, причем, чем она выше, тем меньший процент от годовой заработной платы сотрудника будет взиматься в качестве гонорара. Кроме того, стоимость данной услуги может напрямую зависеть от количества сотрудников, которые оформляются по договору лизинга, — чем больше это количество, тем меньший процент с годовой заработной платы сотрудников взимается в качестве гонорара. Варьирование цен определяется тем, что услуги лизинга персонала не приобрели еще такого широкого распространения, как услуги по поиску и подбору персонала на постоянной основе, поэтому компании-провайдеры услуг временного персонала чаще всего устанавливают цены самостоятельно.

Несмотря на все трудности, у лизинга персонала в России хорошее будущее, поскольку он позволит многим компаниям взвешенно подойти к решению вопроса об оптимальном использовании персонала в деятельности орган.